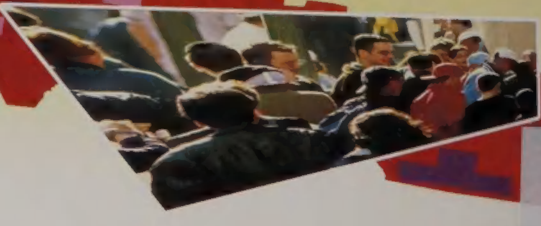
أكرم عبد الوهاب

فن التعامل مع الجنس الآخر

- التحديات العشر التى تواجه الرجال والنساء فى تعاملاتهم مع الجنس الآخر .
- كيف تعمل مع الجنس الآخر فى نفس المكان بنجاح وبلا أية مشكلات ؟
- مواقف ومآزق ومشكلات نواجهها عند التعامل مع الجنس الآخر .
- طريقك إلى حياة أسرية سعيدة وعمل موفق وناجح .
- مواقف وأمثلة قد تصادفها كل يوم فى عملك .



مكتبة ابن سينا

254
ا ف

فن التعامل مع الجنس الآخر

- التحديات العشر التى تواجه الرجال والنساء فى تعاملاتهم مع الجنس الآخر .
- كيف تعمل مع الجنس الآخر فى نفس المكان بنجاح وبلا أية مشكلات ؟
- مواقف ومآزق ومشكلات نواجهها عند التعامل مع الجنس الآخر .
- طريقك إلى حياة أسرية سعيدة وعمل موفق وناجح .
- مواقف وأمثلة قد تصادفها كل يوم فى عملك .

أكرم عبد الوهاب

مكتبة ابن سينا

٢٤٤

عبد الوهاب، أكرم

فن التعامل مع الجنس الآخر/ أكرم عبد الوهاب.

- ط١ - القاهرة: مكتبة ابن سينا للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦

٩٦ ص ؛ ٢٤ سم

تدمك ١ ٨١١ ٢٧١ ٩٧٧

١-العلاقات الإنسانية

أ- العنوان

٣٠١,١١

رقم الإيداع : ١٩٧٠١ / ٢٠٠٦
الترقيم الدولي : 977-271-811-1

٧٦ شارع محمد فريد - النزهة -
مصر الجديدة - القاهرة
☎ ٦٣٧٩٨٦٣ - ٦٣٨٩٣٧٢ ف: ٦٣٨٠٤٨٣

مكتبة ابن سينا للطبع والنشر والتوزيع

جميع الحقوق محفوظة للناشر

لا يجوز طبع أو نسخ أو تصوير أو تسجيل أو اقتباس
أي جزء من الكتاب أو تخزينه بأية وسيلة ميكانيكية
أو إلكترونية بدون إذن كتابي سابق من الناشر.

تصميم الغلاف : إبراهيم محمد إبراهيم

طبع بمطابع العبور الحديثة بالقاهرة ت : ٦٦٥١٠١٣ فاكس : ٦٦٥١٥٩٩

تطلب جميع مطبوعاتنا من وكيلنا الوحيد بالمملكة العربية السعودية

مكتبة الساعي للنشر والتوزيع

ص.ب ٥٠٦٤٩ الرياض ١١٥٣٣ - هاتف : ٤٣٥٣٧٦٨ - ٤٣٥١٩٦٦ فاكس : ٤٣٥٥٩٤٥

جدة - هاتف فاكس : ٦٢٩٤٣٦٧

مُقَدِّمَة

كثير منا يواجه مشكلات اجتماعية عديدة في حياته، وخاصة عند تعامله مع الجنس الآخر. وقد رأيت من خلال قراءة دراسات وأبحاث عديدة في هذا المجال أن أغلب مشكلاتنا وخاصة مشكلات "النوع" (المشكلات التي تحدث بين الرجل والمرأة) يمكن التغلب عليها بحسن التعامل معها وتناولها بطريقة صحيحة.

وكان لابد لنا من الاهتداء بديننا الحنيف وما به من آيات بينات وأحاديث شريفة تدلنا على الطريق الصحيح في هذا المجال فنسعد في الدنيا والآخرة، ولذلك كانت تلك هي خير خاتمة لهذا الكتاب. ويقدم هذا الكتاب ما تمدنا به ثقافتنا العربية الإسلامية من معان صحيحة لمواجهة مشكلات النوع وطرق قيمة للتعامل مع الجنس الآخر، ثم يتطرق الكتاب إلى ما قد يحدث من مشكلات النوع ويتناولها بالشرح والتحليل والأمثلة والنصائح.

كما يقدم هذا الكتاب للقارئ العديد من النماذج الاجتماعية المرفوضة التي تغزو مجتمعنا الآن والتي أعتقد أنها سبب في كثير مما نتعرض له من مشكلات اجتماعية. وأنا أرى أن من واجبنا جميعاً محاربتها واستهجانها ونقدها علناً وبكل قوة، لعل ذلك يفيد في وقف زحفها وانتشارها في مجتمعاتنا العربية.

إكرم عبد الوهاب

akram_awahab@hotmail.com

مشكلات النوع

أود أن أوضح في البداية أن كثيراً من مشكلات النوع (وهي المشكلات التي تحدث بين الرجل والمرأة) يكون سببها عدم فهم طرفي المشكلة للفروق الطبيعية القائمة بينهمـــا، والتـــي يجـــب فهمها جيداً قبل محاولة الوصول إلى حل. وهناك عدة تحـــديات أفرزتها الدراسات والبحوث الحديثة تمثل قمة ما يواجه الجنسين من تحديات، وهي :

التحديات العشر التى تواجه الرجال والنساء

فيما يمرون به من تجارب مع الجنس الآخر في مجال العمل

يعتقد كل من الرجل والمرأة بأنه يعرف الكثير عن الجنس الآخـــر، لكـــن ذلك غير صحيح. فكل ما يعرفونه هو مجرد آراء شخصية. والآراء لا يمكن تطبيقها على عدد كبير من الناس. ولذلك يجد كل من الرجال والنساء أنفسهم في مواجهة عشرة تحديات فيما يمرون به من تجارب مع الجنس الآخر فـــي مجال العمل، نتناولها فيما يلي :

تحديات يواجهها الرجال :

التحدي الأول - الحرص :

يشعر كثير من الرجال بمزيد من الحرص والتحفظ عنـــد التعامـــل مـــع النساء، ويكون الحرص والتحفظ ضرورة خاصة لهؤلاء الذين اعتادوا العمل

في بيئة من الرجال فقط لفترة طويلة، أو على من اعتاد عدم التحفظ في حديثه اليومي. وغالباً ما يعبر الرجال عن ذلك التحدي بجمل تشابه ما يلي :

- عندما أتحدث مع زميلة في العمل، أشعر أني أسير في طريق مليء بالأشواك.
- إذا كنت لا أعرف المرأة التي أمامي معرفة شخصية، فإنني أنصت إليها باهتمام وحرص أكبر، فأنا لا أعرف كيف يكون رد فعلها.
- أحب دائما أن أبدو محترماً أمام النساء لكن أحياناً تحدث بعض السقطات.
- أشعر براحة أكثر عند العمل في مكتب كل من يعمل فيه من الرجال.
- ذاكرة النساء قوية وقد أجد نفسي محاسباً على ما قد حدث منذ سنوات.
- النساء يتناولن ما يحدث بصفة شخصية ويعطين الأمور الصغيرة أكثر مما تستحق.
- تهتم النساء بانتقاد الأخريات من العاملات في نفس الموقع دون إيذائهن نفسيا.
- أخشى أن تتهمني النساء بالتحيز ضدهن عندما أتناول موضوعًا بين زميلين (رجل وامرأة) حين يكون الرجل على حق.
- أخشى ما أخشاه أن تحدث مشكلة في العمل وتبدأ إحدى الزميلات في البكاء، فهذا يضيع مجهودنا جميعاً ونتعطل عن العمل ليوم كامل على أقل تقدير. فالبكاء سلاح المرأة الوحيد، وهو يجلب التوتر للجميع فلا نستطيع العمل.

لكن المرأة لا تكون سعيدة عندما تعرف أن الرجل يتعامل معها بحرص، وأنه يكون متوجساً من ردود أفعالها، وعلى النساء أن يوضحن للرجال أنه

ليس هناك حاجة للحرص المبالغ فيه عند تعاملهم معهن. كما أن علـيهن أن يوضحن لزملائهن أنهن يقدرن ما يعانيه الرجال نتيجة ما يقعون فيـه مـن حرص وتحفظ.

ومن أجل التغلب على ذلك التحدي، فإن على الرجال أن يكونـوا أكثـر وضوحاً ومباشرة مع النساء، حتى وإن صـارحوهن بـأنهم يخشـون ردود أفعالهن. فالنساء سيرحبن بذلك السلوك. كما أنهن سيعتبرن ذلك نوعـاً مـن الاحترام والمصارحة.

التحدي الثاني – شعور الرجال بالارتباك :

ويعلق الرجال على ذلك بأقوال متعددة مثل :

- لا أعرف بماذا أخاطبها: "يا آنسة".. "يا أستاذة".. "يا مدام" !!!
- عليّ أن أتبع التقاليد الرسمية في التعامل معها رغم أننا نعمل معًا كل يوم وفي نفس المكتب، فيجب على أن أراقب كلماتي دائماً لئلا أجرح شـعور أي زميلة دون قصد. وهذا يختلف تماماً عن تعاملي مع الرجـال حيـث تزداد الألفة بيني وبينهم كل يوم مع مرور الوقت.
- هل من اللائق أن أسألها عن أحوال أسرتها وأولادهـا كمـا أفعـل مـع زملائي من الرجال أم لا ؟
- تربيت على أن أكون محترماً ومؤدباً عند تعاملي مع النساء، ولكني أجـد أن ذلك يساء فهمه أحياناً.
- إن مـا عـرفته عن النساء من خلال تعاملاتي مع أمي وأختي وزوجتي لا ينطبق على زميلاتي من الإناث.
- أخشى أن يساء فهمي لو أنني عرضت مساعدتها أو توصيلها إذا صادفتها في مكان غير محل العمل.

والنساء حين يلاحظن أن الرجال لا يعلمون كيفية التعامل معهن، أو كيفية توصيل المعلومات لهن لا يبحن بذلك خشية سوء الفهم. وهذا يحـل مشـكلة ويتسبب في مشكلة أخرى. حيث تشعر النساء بأنهن استثناء. وعندما يشـعر الرجال بالخجل أو التردد، تشعر النساء بالحيرة ولا يعرفن ماذا يفعلن.

وعلى النساء أن يعرفن أن هذا الارتباك ليس مقصوداً، وعلـيهن عنـدما يوجهن أسئلة للرجال فلابد أن تكون أسئلة مفتوحة النهاية وليست مجرد أسئلة لإلقاء اللوم على الرجال. وهذا هو التحدي الأكبر الذي تعاني منـه المـرأة وتسعى لتحقيقه.

أما بالنسبة لتغلب الرجال على ذلك التحدي، فلا توجـد قواعـد ثابتـة، فبمجرد أن نبدأ في تطبيق قاعدة ما للتغلب على الارتباك تشعر النساء بـذلك بسرعة ولا يعجبهن هذا الأمر. وبدلاً من ذلك يمكـن للرجـال أن يجربـوا التعامل مع النساء كما يتعاملون مع العملاء (الزبائن) أي أن يكـون الرجـل منتبهاً دائماً ومهتمًا، بل ويطلب المزيد من المعلومات عن موضوع الحـديث بطريقة توحي بالحرص.

وعندما تقرأ بقية التحديات وخاصة تلك التحديات الخاصة بالمرأة ستعرف كيف تتعامل معها.

التحدي الثالث – الرجال يخشون تهمة التحرش :

نادراً ما يتعرض الرجل لتهمة كتلك وخاصة في مجال العمل وهو غيـر مذنب. فقد تكون هناك سيدة يرأسها، وهو على خلاف دائم معها، وقد تكـون تلك السيدة صاحبة شخصية قوية ومصرة على الانتصار، فمن السهل جداً أن تتهم رئيسها تلك التهمة لتضمن ارتباكه، وانشغاله في الدفاع عن نفسه لفتـرة طويلة. يقول أحد العاملين بمصنع كبير في جنوب إفريقيا :"لقد رأيـت مـا

حدث لواحد من الزملاء حين اتهم بالتحرش بزميلة لنا في العمل، وكنت على يقين من أنه لم يفعل ذلك. لكن الشركة عاقبته."

لهذا فإن الرجال يسعون قدر الإمكان إلى تجنب الوقوع في مثل تلك التهمة ويصل القليل منهم إلى درجة الجمود في التعاملات مع المرأة. فليس هناك قاعدة عامة تحدد ما هو التحرش، فقد يعتبر المحقق أن مجرد كلمة عابرة أو تعبير عن غير قصد بأنه نوع من التحرش الجنسي بالمرأة. وبما أن الرجال لا يعرفون المعيار الذي يمكن أن تقاس به أقوالهم وأفعالهم فإنهم يتوخون الحذر إلى أبعد مدى. وكثير منهم يتجنب التعليقات العادية الشائعة حتى لا يتهم من زميلاته بأنه يتحرش بهن. فقد تسيء أي منهن فهمها.

ورد فعل ذلك عند النساء هو الدهشة بالطبع، وقد يفاجأ الرجال بذلك. لكن وبطبيعة الحال، فإن النساء لا يقضين جزءاً كبيراً من أوقاتهن في تحليل تلك القضية إلا عندما يتعرضن لها بقوة ووضوح، فالسيدات الطبيعيات يتفادين الكثير من التعليقات التي يمكن أن تفسر على احتمالين أحدهما برىء والآخر يمكن اعتباره تحرشاً مستتراً، وهذا أمر جد يسير إذا كن ممن يضعن حدوداً في التعاملات مع الزملاء من الرجال. وأعني بالحدود، تلك الحدود الشرعية التي إن اهتدين بها فلا جناح عليهن وتكون سبيلهن للفلاح وتجنب المشكلات المخجلة من هذا النوع. فالمرأة بتبرجها وقبولها لما هو غير معتاد من تعليق وتلميح تسمح لمن في قلبه مرض أن يتمادى ويتسلل إلى مشاعرها بالمزيد من الكلام المنمق المعسول.

وللتغلب على تلك المشكلة تماماً، أنصح الرجال بأن يتحفظوا في علاقاتهم مع زميلاتهم من النساء. فإذا كانت ظروف العمل في عصرنا الحالي قد فرضت علينا العمل المختلط الذي يجتمع فيه الرجال مع النساء في مكان واحد، فليس أقل من أن يراعي كل منهما الله في كل أفعاله وأقواله. وعلى

الرجل بالذات أن يخشى الله ويتقيه، وليقدر أن زوجته أو أخته أو ابنته زميلة لرجال آخرين في مكان آخر، وعليه أن يتعامل مع النساء بما يجب أن يتعامل به الآخرون مع محارمه من النساء.

التحدي الرابع – الرجال يتوقعون تحيزاً عكسياً :

طالما تحدث كثير من الرجال وخاصة في مجتمعات العمل عن التحيز ضد الرجل وليس ضد المرأة. فكثير من الرجال يقولون إن المرأة قد نالت أكثر مما تستحق بدعوى أنها "نوع" مظلوم في مجتمع يمجد ويرفع ويعلي من منزلة الذكور. وبهذا نالت – وهي في طريقها إلى التحرر– العديد من المميزات التي لا ينالها الرجل، يقول بعض الرجال :

- هناك إعلانات كثيرة تطلب "امرأة" بالذات للعمل وليس رجلاً، وبعض الإعلانات تصفها بـ "حسنة المظهر" ! !.
- إذا كانت هناك وظيفة وتقدم لها رجل وامرأة على نفس القدر من الكفاءة، فإن المرأة هي الفائزة بها بلا شك.
- المرأة تترقى أسرع من الرجل حتى وإن كانت بدون خبرة كافية للفوز بالمنصب، وذلك لأن المديرين الكبار يعتبرون أن المرأة أكثر تمسكاً بقواعد العمل وأكثر شدة على مرؤوسيها.

وكثير من السيدات يعتقدن بأن هذا التحيز العكسي ما هو إلا خرافة ابتدعها الرجال. فالمرأة من وجهة نظرهن لا تترقى لأنها امرأة بل ولكن لأن هناك متابعة لصيقة للنساء في مكان العمل أكثر من متابعة الرجال، وبالتالي فإن الجديرات منهن يترقين بسرعة.

وحل هذه المشكلة يكمن في يد صاحب العمل أو المدير العام حيث عليه أن يتبع قواعد ثابتة لتقييم العاملين معه لا تتأثر بكون العامل أو الموظف

رجلاً أو امرأة، وعليه أن يقنع العاملين معه بوعيه التام بتلك المشكلة، وبأن مشكلة التحيز العكسي ما هي إلا وهم وسراب لا يجب أن ننساق وراءه مادامت الطرق العملية الصحيحة متبعة في تقييم العاملين والعاملات.

التحدي الخامس – الرجال يشعرون بالتأنيب بلا سبب معقول :

يشعر كثير من الرجال بأنهم مشاركون رغماً عنهم لما وقع مع المرأة في الماضي من مشكلات بسبب النوع. فنجد كثيرًا منهم يقول جملاً تشبه الآتي:

- أشعر بالضيق عندما أسمع إحدى الزميلات تعلق بقولها "مجتمع يسيطر عليه الرجال."
- لماذا تلقي النساء باللوم على الرجال بسبب أخطاء تاريخية اقترفها قليل من الرجال؟.
- يبدو أنني سأعتذر لمن حولي من النساء لمجرد أني رجل.
- إذا كان رئيسك في العمل قد أساء معاملتكِ أيتها الزميلة منذ ١٥ عاماً مضت، فما ذنبي أنا؟.

وكثير من الرجال يرون أن الإعلام والثقافة السائدة في مجال العمل قد شجعا على ذلك الاتجاه المعادي للرجال وأن ذلك قد تغلغل في كل نواحي الحياة. وهذا يضع الرجال بطريقة آلية في موقع المدافع عن نفسه. وكل مرة يسمع فيها الرجل التعبير "مجتمع يسوده الرجال" يشعر باللوم على شيء ليس له دخل فيه.

والحل الأمثل لهذه المشكلة هو أنه على الرجال ألا يصمتوا عندما تبدأ النساء في الحديث عن ذلك المجتمع الذي يسوده الرجال، فالنساء يتحدثن عن الرجال بصفة عامة على مستوى العالم أجمع، وعلى الرجال أن يكونوا متنبهين لذلك، حيث إن المجتمع الذي يسوده الرجال ليس من صنع أيديهم ولا

يجب أن يتلقوا لوماً على ذلك، ولكن لا يجب أن يردوا على النساء باللوم أيضاً فيقعون في نفس الخطأ.

والتحديات الباقية خاصة بالنساء :

التحدي السادس – شعور النساء بأنهن منبوذات :

تردد بعض النساء جملاً توحي بالشعور بأنهن منبوذات في المجتمع الذي يسوده الرجال، مثل :

- الرجال لا يطلبون معرفة رأيي فيما يخص العمل، وإذا عرفوه يتجاهلونه.
- الرجال يتحدثون كثيراً لكنهم لا يستمعون.
- مديري يعتبرني ابنته (أي أن رأيها في مجال العمل ليس له قيمة كبيرة).
- عندما نتوصل إلى فكرة جيدة في الاجتماعات، يتم تجاهلنا. ثم يتولى رجل من الحاضرين معالجة نفس الفكرة فيعجب بها الجميع، ويبدأ التهليل والتأييد.
- عندما أتوصل إلى فكرة جيدة وأصر على مناقشة جدواها أُتَّهَم بأني متذمرة باستمرار. بل وأحياناً أتهم بأنني مستبدة.

فعادة ما تشعر النساء بأن آراءهن ليس لها نفس ثقل ووزن آراء زملائهن من الرجال. وتحكي الكثيرات من النساء عن توصلهن لآراء جيدة في الاجتماعات والمناقشات ويتم تجاهل تلك الآراء تماماً. فالرجال – بحسب رأيهن– يستمعون للرجال فقط بغض النظر عما يقولونه. كما أن الكثيرات من النساء ترين أيضاً أن هناك أقوالاً متوارثة حول المرأة تجعل الرجال لا يستمعون إليهن.

وأول رد فعل للرجل على هذا التحدي الذي تواجهه النساء هو أن الرجال أيضاً يشعرون بأنهم منبوذون في بعض الأحيان. وأن هذا الشعور هو شعور طبيعي لمن يقدم اقتراحاً أو يطرح فكرة يعتقد تمام الاعتقاد أنها الأمثل لمعالجة مشكلة ما، لكنه يجد من حوله غير متحمسين لها، وذلك بغض النظر عن كونه رجلاً أو امرأة.

ويمكن حل تلك المشكلة في أن يحاول الرجال أن يشعروا زميلاتهم من النساء بأنهن أصحاب آراء قيمة وأن ينصتوا إليهن ويعلنوا عن تقديرهم لخبراتهن كلما أجدن عمل شيء ما أو تقدمن باقتراح جديد أو فكرة مبتكرة تخدم العمل. هنا تشعر المرأة بأنها مساوية للرجل حتى لو لم يتم قبول مقترحاتها أو إذا لم يتم تطبيق أفكارها الخاصة بالعمل.

التحدي السابع – شعور النساء بالإهمال :

تقول كثير من النساء جملاً توحي بإهمالهن مثل :

- أعتقد أن الاجتماعات الحقيقية تتم خارج العمل بين الرجال فقط وعلى المقاهي، فهناك لن توجد بينهم نسوة.
- لا أستطيع الوصول إلى منصب هام في عملي مهما حاولت ومهما بذلت من جهد، فكل ما تقوم به النساء عندنا يعتبر عادياً وغير لافت بينما كل ما يقوم به أي رجل يعتبر إنجازاً.
- الرجال يستخدمون عبارات نارية وقوية ليصلوا إلى ما يريدون من قرارات وأنا لا أجيد استخدام تلك التعبيرات، لذلك فأنا أشعر أن صوتي ضعيف.

وكثير من النساء اللواتي يعملن في مجالات مختلفة مثل المحاماة أو المحاسبة أو الشرطة أو في المبيعات في الشركات الخاصة يمرون بقصص مماثلة، كما أنهن يشعرن بنفس الشعور بدرجات متفاوتة.

وحل هذه المشكلة يكمن في أن تشعر النساء بأنهن يجب أن يكن أكثر لباقة. وأن يبحثن عن طرق للتعامل مع الرجال وأن تكون استجابتهن عالية وأن يتدخلن في أحاديث العمل دون أن يطلب الرجال ذلك، وليعلم الرجال أن النساء بغير حاجة إلى تلقي أية دعوات.

التحدي الثامن – شعور النساء بأنهن تحت الاختبار :

تشكو كثير من النساء من أن المحيطين بهن دائماً يشككون في خبراتهن ويرون أنهن أقل من الرجال من حيث الخبرة وإتقان العمل، ويتضح ذلك من خلال بعض التعليقات مثل :

- أشعر بأن بعض العملاء، وأحياناً الزملاء يحاولون اختبار قدراتي على العمل والتأكد منها قبل البدء.
- أعتقد أن بعض العملاء يستفسرون مني عن عملي أكثر مما لو كانوا يتعاملون مع رجل.
- يتم ترقية الرجال بحسب قدراتهم على المنافسة، لكن النساء يرقين إذا استطعن استعراض ما أنجزنه من مهام.
- يبدو أن هناك افتراضًا بأننا أقل مهارة من الرجل وأنه ليس لدينا نفس القدرات الفنية مثل الرجل الذي يشغل نفس الوظيفة.
- هناك دائما سؤال نراه في أعين المحيطين ولا ينطقون به وهو :"أهي قادرة على تنفيذ ما يسند إليها من أعمال ؟"

ولحل تلك المشكلة على النساء أن يجدن عدة مهارات مثل حسن تقديم أنفسهن للمحيطين بطريقة إيجابية وأن يتدربن على ذلك لو كانت هناك ضرورة. كما أن عليهن أن يكن أكثر إيجابية ، وليتركن أعمالهن تتحدث عن نفسها ويترفعن عن كل ما يستفز مشاعرهن في هذا المجال. وكلما أحرزت المرأة نجاحاً في عملها زادت ثقتها في نفسها ترفعت عما تواجه من أسئلة حول خبراتها وقدرتها على العمل. وهي إن واجهت تلك الأسئلة بحزم وثقة تستفد منها بدلاً من مجرد الشكوى والمعاناة.

التحدي التاسع - تعود المرأة على سلوكيات الرجال :

تشكو بعض النساء من أنهن يضطررن دون أن يشعرن للتصرف كالرجال ويعبرن عن ذلك في تعليقاتهن مثل :

- عليَّ أن أكون قوية وعدوانية حتى يؤخذ ما أقوله على محمل الجد، ولا يمكنني أن أتصرف بطبيعتي.
- لا أحب أن أكون قاسية وجافة، لكن المشكلة تمكن في أن هذا الأسلوب مفيد. وهو الأسلوب الوحيد الذي يعترف به المحيطون بي من الرجال في مجال عملي.
- أعتقد أن أفراد أسرتي لن يعرفوني لو رأوني في العمل.

وكثير من النساء لا يدركن هذا التغير الحاد في شخصيتهن إلا بعد مرور فترة طويلة من العمل بنفس الطريقة. وعندما يدركن أنهن وقعن في الفخ وأصبحن يتعاملن كالرجال يحاولن التراجع فيجدن الأمر أكثر صعوبة.

وتزداد المشكلة تعقيداً لو انتقل هذا السلوك من مجال العمل فقط وأصبح سمة سائدة في شخصية المرأة. فهذا يجعلها تواجه المشكلات في العمل وفي البيت أيضاً.

وقد تحدثت مع عدة أزواج مرت زوجاتهن بنفس التجربة فعلقوا بأقوال مثل :

- بعد عدة شهور من العمل وجدت أنني متزوج من سيدة أخرى غير التي أحببت. لقد أصبحت زوجتي شرسة ومتسلطة وعالية الصوت.
- بعد أن كبر الأبناء وعادت زوجتي إلى عملها بعد إجازة طويلة تغيرت طباعها حتى في البيت. أصبحت تتصرف كالرجال.
- كثيراً ما أضطر إلى تنبيه زوجتي إلى أنها ليست في المكتب بقولي : "تنبهي يا سيدتي فقد عدت إلى البيت." وذلك عندما أجدها متوترة دون داع.

وحل هذه المشكلة بسيط ويكمن في أن تقف المرأة وقفة بسيطة مع نفسها لترى أثر ذلك السلوك عليها في العمل والثمن الذي دفعته (هي والآخرون) مقابل اتباع ذلك السلوك. ولتعرف المرأة أنه من الأفضل أن تحاول كيفية التأثير فيمن حولها بطريقة أخرى، فذلك أفضل بكثير من محاولة السيطرة عليهم. كما أنه سيكون طريقة أفضل بكثير لكسب احترام الآخرين.

التحدي العاشر – شعور النساء بأنهن متهمات :

تشعر كثير من النساء بأنهن متهمات، وأن كونهن إناثًا يضعهن في منزلة معينة في المجتمع. وهذه المنزلة أقل من منزلة الرجال، حيث يعتقد كل من حولهن من الرجال أن كل ما يحصلن عليه أو يحققنه من منجزات أو أكثرها

على الأقل ينطلق من تلك الصفة، لذلك نجد أن النساء يعلقـن علـى ذلـك بعبارات مثل :

- يعتقد الرجال دائماً أنني حصلت على تلك الوظيفة لأني امرأة. هذا شـيء مهين ومحزن. لماذا أجدني مضطرة للدفاع عن نفسي في ادعاء باطل؟.
- لماذا يجب عليَّ أن أدفع ثمن الترقي من أعصابي ومن وقتي لكي أدافـع عن مهاراتي وقدراتي؟.

وبـعض الـنساء يـرين أن هذا الموقف لا يمكن تجنبه وأن المرأة هي الخاسرة دائماً فيه. فبمـجرد أن تحصل المرأة على وظيفة تجد من حولهـا من الرجال في مكان العمل في شك حول كيفية حصولها على الوظيفة. كمـا أنها تواجه نفس الموقف أيضاً عند الحصـول علـى ترقيـة حيـث يعتقـد الموظفون أن هناك نسبة يحددها كبار المسئولين للمرأة فـيمن يرقـى مـن العاملين حتى لا يتهموا بالتحيز ضد المرأة، وبالتالي فإن مبدأ الترقية علـى أساس الكفاءة لم يعد قائماً بل أصبحت الترقيات بحسـب النسـبة، نصـيب للرجال ونصيب للنساء.

ونـصيحتي إلى المرأة العاملة في تلك الحالة أن تبتعد عن هذا الموضـع الذي يقـلل مـن شأنها، وألا تعره أي اهتمام، وأن تواصـل عملهـا بجـد واجتهاد ليدرك الجميع أنها جديرة بكل ما تحصل عليه من مميزات. وهـي باحترامها لنفـسها ولمن حـولها من العاملين، وجديتها في التعامل معهـم، وبعدها عن الترخص والتهـاون أو التنازل عن بعـض القـيم مـن أجـل الحصول على أي ميزة جديدة في العمل تكون بعيـدة كـل البعـد عـن أي ادعاءات من هذا القبيل.

ما مدى وعينا بمشكلات النوع وتأثيرها على عمل المرأة مع الرجال ؟

أظهرت كثير من الدراسات والاستقصاءات والأبحاث أن كثيرًا من مشكلاتنا الاجتماعية سببها الأول هو عدم وعينا كرجال أو نساء بمشكلات النوع الاجتماعية. فهناك أربع مراحل يمر بها الرجل تخص طريقة تعامله مع مشكلات النوع. وقد نمر بهذه المراحل دون أن ندرك ذلك، فقد نكون في المرحلة الأولى صباحاً، ثم نمسي في المرحلة الثالثة. وهذه المراحل هي :

المرحلة الأولى – الرفض :

وهناك صورتان من صور الرفض لقضايا النوع :

الرفض بلا وعي :

وعادة ما يكون الرجال الذين ينطبق عليهم هذا التصنيف من العاملين في بيئة كلها من الذكور. وهم يرفضون القبول بفكرة الفروق الطبيعية بين الجنسين. ويعتقدون أن خبرات المرأة تساوي خبرات الرجل بلا شك. وعادة ما ترد على ألسنتهم عبارات مثل :

- نحن هنا لنؤدي أعمالنا فقط ويجب معاملة النساء بنفس الطريقة التي نعامل بها الرجال.
- النساء يدعين أنهن مساويان للرجال. فهل هذا صحيح ؟ نريد إثباته؟
- لا يجب أن تحصل النسوة على مميزات بلا مقابل، وأنا لن أضحي بما كسبت.

والرافضون من الرجال يقتنعون بالعمل في بيئة كلها من الذكور. وهم لا يكرهون شيئاً قدر كراهتهم لـ" قضايا المرأة" حين تذكر في أماكن العمل. فهم يرون أن الجميع متساوون، والجميع على نفس القدر من الحرفية. وعادة ما يكون هؤلاء الرجال من الناجحين وأصحاب المناصب والسلطة. وهم

لا يرون أن هناك أي أسباب تستدعي تغيير الأمر الواقع، لكنهم على العكس من ذلك تماما، فهم يريدون أن يبقى الحال على ما هو عليه.

الرفض المتعمد :

يعتبر الرجال الذين ينطبق عليهم ذلك التصنيف أنهم أكبر من كل قضايا النوع سواء كانت ممثلة في التحيز ضد المرأة أو عدم مساواتها بالرجل، أو عدم مساواة الرجل بالمرأة فيما تتميز به في محيط العمل بالذات بسبب طبيعتها الأنثوية (إجازات بدون مرتب : رعاية أسرة – رعاية طفل) وغيرها، وعادة ما يكون هؤلاء الرجال في سن الشباب، وهم عادة ما يقولون جملاً تشابه ما يلي :

- "أنا أعلم الكثير عن قضايا النوع، فأنا رجل متمدين. وأنا لا أتحيز للرجال."
- "المشكلة تكمن في الرجال كبار السن."
- "لا توجد مشكلة أصلاً، النساء يردن أن يكتسبن مزيداً من المميزات."

وعادة ما ينظر الرجال من هذا الصنف إلى النساء الناجحات من حولهم بفخر ويعتبرون ذلك تطوراً طبيعياً للحياة. فهم يرون أن معنى ذلك هو أن مشكلات النوع الخاصة بالنساء قد تم حلها تماماً. فبما أن بعض النساء قد استطعن أن يصلن إلى تحقيق نجاحات كبرى، فمعنى ذلك أن جميع مشكلات النوع قد حُلت.

وعادة ما تكون نوايا هؤلاء طيبة جداً، لكنهم يصرون على تناول جانب واحد فقط من قضايا النوع وهو الجانب الذي سمعوا عنه في وسائل الإعلام أو قرأوه في الصحف.

المرحلة الثانية – إدراك المشكلة :

يدرك الرجال في تلك المرحلة أن هناك فرقاً جوهرياً بين الرجال والنساء في عالمنا المعاصر. وعندما يريدون التغلب على تلك المشكلة، فإنهم لا يعرفون سبيلاً لذلك. والرجال الذين ينتمون إلى هذه المرحلة لا يعتقدون أنه من الضروري أن يتغير الوضع الحالي، فهم يعشقون "النموذج الذكوري" لبيئة العمل الذي يعملون فيها. وعادة ما ترد على ألسنتهم عبارات مثل :

- لم أكن أعلم أن النساء يشعرن بذلك.
- إني أعرف المشكلة، لكن ماذا أفعل ؟ إنه عرف وعادات لا يمكنني تغييرها.
- دلوني على الطريق الصحيح لأفعل كل ما هو بالإمكان.

وعادة ما يمر الرجال بتلك المرحلة الثانية عندما يصدمون بحدث معين في حياتهم الشخصية. وقد يكون ذلك الحدث هو بداية عمل الزوجة أو عودتها إليه بعد أن كانت في إجازة طويلة بسبب الزواج، أو أن تكون الابنة في طريقها إلى بدء حياتها العملية، وبالتالي يرين كيف يكون عالم العمل من خلال عيون المرأة.

فقد يتنبه الرجل بعد أعوام طوال من العمل إلى أن عليه أن يغير طريقة تعامله مع زميلاته في العمل من أوجه معينة بعد أن يستمع إلى تعليق قالته زوجته أو ابنته حول ظروف عملها.

ولكن تُرى كيف يكون رد فعل الرجال عند سماع تلك القضايا ؟ إن رد الفعل يكون في أحد الاتجاهين : إما التراجع وإعادة النظر في سلوكياتهم ومقارنتها بما سمعوه عن قضايا الآخرين أو التراجع إلى الموقف السلبي المذكور في المرحلة الأولى.

ويدرك الرجال في هذه المرحلة أن هناك مشكلة ويودون معالجتها. لكنهم لا يرون أي داع لتغيير الأمر الواقع. فهم يعتقدون أن الأمور قد تسير بنفس طريقة الماضي. وعادة لا يظل الرجال في المرحلة الثانية لفترة طويلة. فهم يدركون حجم المشكلة وبالتالي يتقدمون للدخول في المرحلة الثالثة.

المرحلة الثالثة – الارتباك والإحباط :

يدرك الرجال في تلك المرحلة أن عالم المـــرأة مختلــف تمامـــاً، لكـــنهم يشعرون كما لو كان هناك لوم موجه إليهم على ما اقترفوه مـــن تصـــرفات سيئة عبر تاريخ حياتهم الخاصة. وهم يتوصلون إلى تصنيف لقضايا النـــوع خلال مرورهم بالمرحلة الثانية، لكن ذلك يحدث في المرحلة الثالثـــة. وقـــد يرون أنهم قد بذلوا كل ما في وسعهم دون جدوى، وأنهـــم فـــي موقـــف لا يحسدون عليه حيث يبذلون كل ما يستطيعون بدون أي تأثير أو رد فعل من النساء. وقد تكون تلك المرحلة محبطة للرجال. فنراهم يقولون:

- بذلت كل ما في وسعي وقمت بكل ما يمكنني فعله.
- لا أدري ماذا عساي أن أفعل أكثر من ذلك، ربما تكون كل تلك المشكلات بسبب طبيعة العمل الذي يجمعنا مع النساء.
- لقد تناولت ذلك الأمر منذ زمن بعيد ولكن حان وقت التحرك.

وكثير من الشركات تلجأ لوسائل عدة لحل مشكلات النوع الناتجـــة عـــن تواجد الرجال والنساء في نفس مكان العمل، ومن تلك الوسائل جمع النســـاء للعمل في مكان واحد يكون الرجال فيه أقل كثيراً من النساء، لكن هذا الحـــل يصيب الرجال في هذا المكان بالارتباك والإحباط. كما أنه قد يـــؤدي أيضـــاً بالرجال الذين تضطرهم ظروفهم للعمل مع غالبيـــة مـــن النســـاء إلـــى أن يتراجعوا للمرحلة الأولى.

المرحلة الرابعة – المشاركة :

في المرحلة الرابعة، يدرك الرجال أن وجود المرأة في مكان العمل يختلف تماماً عن وجود الرجل، وذلك بسبب طبيعة الأنثى. وهنا يبدأ الرجال في التنبه إلى أهمية تهذيب أقوالهم وأفعالهم، فهم في مجتمع مختلط يختلف كل الاختلاف عن مجتمع الرجال فقط.

لكن الرجال في المرحلة الرابعة لا يقعون في خطأ المساواة التامة، بمعنى التماثل، وذلك لأنهم يدركون أن عمل المرأة مع الرجل في نفس المكان أمر واقع ويمكن قبوله، وهم يعرفون أن الرجل والمرأة متساويان في الحقوق، ولكنهما ليسا متماثلين، فلكل جنس طبيعته المختلفة. كما أنهم يدركون أن للمرأة قدراتها الخاصة وأن تقاسم الرجل والمرأة لنفس الآراء يدعم تلك الآراء.

وإذا ما تناولنا المراحل الأربعة من وجهة نظر المرأة نجد الآتي :

عادة ما تشعر المرأة بأن الرجل هو السبب الرئيسي لمشكلات النوع وأنه الوحيد الذي يحتاج أن يتغير. لكن النساء يمكن أن يطفن بالمراحل الأربعة أيضاً، لكنهن يكن أقل خطورة من الرجال في مرحلة الرفض ، وهذا الرفض يؤدي إلى كثير من سوء التفاهم والإحباط.

المرحلة الأولى – الرفض :

لا تود النساء في تلك المرحلة الاستماع إلى من يتحدث عن فروق النوع. فهن يفضلن القول بالمساواة مع الرجل برغم أنهن أضعف. وكثير من النساء يقضين طوال حياتهن في تلك المرحلة ويبذلن أقصى ما في وسعهن لإثبات أنهن مثل الرجال تماماً في مجال العمل أو أنهن أفضل منهم. ويتردد على ألسنتهن في تلك المرحلة عبارات مثل :

- لا أرى أى تحديات تخص النوع.
- أنا أتفق معك أن هناك تحديات، لكنها متعلقة بالشخصية ولا يمكن تغييرها.
- كل التحديات يمكن التغلب عليها بمرور الوقت.

لكن الشابات صغيرات السن يمررن بمرحلة مختلفة من الرفض. حيث يتعلم الشباب والفتيات نفس المهارات في الجامعة، ويؤدونها بنفس الطريقة. لذلك فمن الصعب إدراك الفروق بين النوعين. حيث تشعر الشابات صغيرات السن أنهن يشبهن الشباب في كثير من الأمور، وأنهن قادرات على العمل تماماً مثل الشباب عند التخرج. لكنهن يفاجأن بالفروق عندما يواجهن تصرفات زملائهن من الرجال الأكبر سناً في مجال العمل، وقد يعتبرن ذلك حالة استثنائية أو من بقايا الماضي.

المرحلة الثانية – إدراك المشكلة :

والنساء في تلك المرحلة – مثل الرجال – يدركن أن هناك فروقاً جوهرية بين الرجل والمرأة في رؤيتهم لما يدور حولهم، لكنهن أيضاً لا يردن أي نوع من التغيير، فهن –على سبيل المثال– مستعدات للعمل في مكان واحد مع رجال، يتولى فيه الرجال جميع المناصب العليا دون اعتراض على ذلك أو حتى استنكاره.

ومن المدهش أنه على الرغم من أن هؤلاء النساء يتحدثن عن المشكلات التي يواجهنها عندما يعملن مع الرجال، لكنهن من داخلهن يشعرن شعوراً قوياً بأن تلك المشكلات ناتجة عن أخطائهن الشخصية. وعادة ما ترد عبارات تخص هذا الأمر على ألسنتهن مثل :

- أعتقد أنني يجب أن أعمل بجد لإثبات ذاتي، لكني أرى أن هناك كثيرات غيري يفكرن بنفس الطريقة.
- قد تكون هناك فروق بين الرجل والمرأة، لكني أشعر بذلك أكثر في البيت وليس في العمل.
- لا أحب أن يقال عني أني دائمة الشكوى.

والنساء في تلك المرحلة يدركن أن هناك مشكلة قائمة لكنهن لا يعملن على حلها. فهن لا يرغبن في تحدي الأمر الواقع. كما أنهن لا يردن أن يظهرن فروقاً شديدة بينهن وبين الرجال.

وكثير من النساء يمررن بالمرحلة الثانية وهن دون الخامسة والثلاثين. وهن يدركن أن هناك مشكلة نوع بين الرجال والنساء، لكنهن يتركن حلها لمرور الزمن، مثلهن في ذلك مثل النساء في المرحلة الأولى. كما أن بعضهن يعتقدن أن الأحوال ستتغير عندما يحال قدامى العاملين من الرجال إلى المعاش، وذلك في حالة احتدام المشكلة في مجال العمل.

المرحلة الثالثة - الارتباك والإحباط :

تجد النساء أنفسهن في المرحلة الثالثة مضطرات إلى الاستقالة من العمل أو الإعداد لذلك. فمن الممكن أن يكن قد حاولن عدة مرات أن يحسن التعامل مع ما يواجههن من مواقف ومشكلات دون الوصول إلى نتائج مرضية، وعادة ما ترد على ألسنتهن في هذه المرحلة عبارات مثل :

- إني أعرف حقيقة المشكلة، لكن الجميع يدفعني لأن أقبل بالوضع القائم.
- إنه العرف المتبع، ولا يمكنني عمل شيء يذكر.

- لقد بذلت كل ما في وسعي لكي تتحسن الأمور، لكن ظل الوضع على ما هو عليه.

والنساء في المرحلة الثالثة لا يرغبن في تحدي الوضـــع القـــائم. إنهـــن يشعرن بالحيرة عندما يفكرن فيما يجب عليهن عمله. كما أنهن يشعرن أيضاً بالضعف. إلا أن كثيرات منهن يفكرن في تغيير وظائفهن أو بدء عمل جديد في شركة صغيرة أو أي مكان يعتقدن أن ظروفه أفضـــل. وتشـــكو إحـــدى الموظفات من أن ذلك أيضاً لم يكن مجدياً. وقالت :"كل ما حولي في المكتب كان ينضح بالبيئة الذكورية. يبدو أنه من المستحيل بالنسبة لي أن أُحدث أي تغيير في النظام السائد، حتى وإن كان طفيفاً. لقد فشلت في إيجاد مكان لـــي في بيئة يسيطر عليها الذكور."

المرحلة الرابعة – المشاركة :

في بداية المرحلة الرابعة تتغلب النساء على ما كن يشعرن به من تناقض في المرحلة الثالثة. فهن يرين أنه لا يوجد خيار حقيقي أمامهن. فإما الرضـــا بالأمر الواقع أو التمرد عليه، وبالتالي يقررن التمرد على الأوضاع القائمـــة. وتصبح النساء في تلك المرحلة على وعي بمشـــكلات النـــوع ولا تنحصـــر خبراتهن في ردود الأفعال فقط، لكنهن يصبحن عناصر فعالة. فهن يشـــعرن بالمسئولية عن الوضع القائم ولا يلجأن إلى الهرب بالاستقالة. وهن يكن على استعداد لاتخاذ موقف من أجل إيجاد بيئة عمل جديدة، وهن عادة مـــا يقلـــن جملاً تشابه ما يلي :

- لا يجب أن يستمر الوضع الحالي إلى الأبد.
- يبذل كل من الرجال والنساء الآن جهداً كبيراً ويمكننا أن نرى تقدماً.

- دعونا نحاول الاستفادة من الفروق بين الرجل والمرأة بدلاً مـــن مجـــرد التحدث عنها فقط.
- الآن، أستطيع أن أقول إني أحب الذهاب إلى العمل.

وتكون النساء في المرحلة الرابعة على وعي بالطرق المتاحة التي تمكنهن من تحسين موقفهن والوصول إلى أفضل النتائج. إنهن يشعرن ببعض القوة، وعادة ما ينتسبن إلى لجان أو مجموعات تناقش قضايا النوع.

والآن وبعد استعراض المراحل الأربع، ما هي المرحلة التي تميل النساء إلى الانتساب إليها لفترة طويلة ؟ إنها المرحلة الثالثة بـــالطبع، حيـــث إنهـــا المرحلة التي يدركن فيها بوجود مشكلة، لكنهن يشعرن أنهن بلا حيلة وغير قادرات على عمل أي شيء. وعادة ما ينتج عن ذلك أن أغلب النساء إما أن يعدن إلى المرحلة الثانية فيقررن الاستقالة والهرب من مواجهـــة المشـــكلة، وقلة منهن فقط يقررن الاستمرار ومواجهة المشكلة بحسم فينتقلن بذلك إلـــى المرحلة الرابعة.

*** *** ***

ما هي الفروق بين الرجل والمرأة ؟

دليل علمي :

لم ينتشر موضوع الفروق بين الرجل والمرأة من الناحية البيولوجية في المجتمع العلمي إلا في العصر الحديث. فحتى السبعينيات من القرن الماضي كان هناك قول شائع يخص المرأة ويقر بأنها معدة من الناحية البيولوجية للقيام بدور الزوجة والأم فقط. لكن المجتمع كان يصر على مساواة المرأة بالرجل، وأن النساء قادرات على القيام بالعمل كالرجال، ثم حدث شيء غريب. خلط الناس بين معنى كلمة "مساوية" في جملة "المرأة مساوية للرجل" ومعنى كلمة "مثل" الرجل تماماً. فأصبح الحديث عن الفروق بين النوعين محرماً.

وفي الثمانينيات من القرن الماضي أدركنا أن هناك فروقاً حقيقية بين الرجل والمرأة. ولكن كان الجدال هنا حول كون تلك الفروق طبيعية أم نتيجة للتنشئة وعوامل التربية ؟ فساد ذلك الجدال على الموضوع الأهم وهو ماهية تلك الفروق بين النوعين.

أبحاث طبية :

في نفس الفترة توصلت الأجهزة التكنولوجية الحديثة إلى التمكن من معرفة كيفية عمل مخ كل من الرجل والمرأة. وقد توصل العلماء أن متوسط حجم مخ الرجل أكبر بنسبة ١٠ ٪ من مخ المرأة. وقد اكتشفوا أيضاً أن أجزاء معينة من مخ المرأة تحتوي على خلايا عصبية وأن بها موصلات عصبية أكثر مما هو موجود في مخ الرجل. وبالتالي فإن مخ المرأة يحتوي

على تلك الموصلات بكثافة أكثر من مخ الرجل. وعلى سبيل المثال، فإن الجزء المسئول عن اللغة من مخ المرأة يحتوي على خلايا تزيد بنسبة ١١ ٪ عما هو موجود في مخ الرجل.

وكانت تلك مجرد بداية، حيث شهدت الثمانينيات والتسعينيات توصل العلماء إلى أن الرجال والنساء يفكرون ويحتفظون بالمعلومات بطرق مختلفة. وخلال العقد الماضي اعتمد الباحثون في الطب وعلم النفس وعلم الأحياء وعلم الاجتماع على تلك الحقائق التي تم التوصل إليها حول المخ، واستخدم ذلك لتوضيح كيف أن الرجل والمرأة يستخدمان المخ بطريقة مختلفة. فالمرأة -على سبيل المثال- أكثر مهارة في التحدث، بينما الرجال أكثر قدرة على إدراك الأماكن. وتستطيع النساء تذكر قوائم كلمات أو فقرات نصوص طويلة أكثر من الرجال. بينما يستطيع الرجال تذكر الصور واستعادتها في مخيلتهم أكثر من النساء. والرجال أكثر قدرة على تحمل البقاء في مكان مغلق أو توجيه أنفسهم في الطرق، بينما النساء أكثر قدرة على تذكر العلامات والأبنية المميزة بالطريق.

وهنا سقط حاجز الحديث عن الفروق بين النوعين. فكان من المدهش أن نستمع إلى المتخصصين وهم يتحدثون عن تلك الفروق التي قاموا بملاحظتها في أبحاثهم. ويقول الأطباء: إن خلافات النوع يمكن ملاحظتها على الطفل الوليد خلال ثمان دقائق فقط من الولادة، وقال أحد الأطباء: إنه يمكنه أن يدرك نوع الطفل الوليد حتى وإن تمت تغطية عينيه. فالبنت الوليدة تكون أكثر حساسية للمس والضوء والأصوات، كما أنها تكون أكثر استجابة لكلمات التدليل والغناء.

وحتى قبل أن تعرف البنت اللغة، فإنها تكون أكثر قدرة من الولد على تحليل المعنى العاطفي لما تسمع من عبارات. كما أن للبنات اهتمامًا بالتواصل مع الكبار أكثر من البنين. فالبنات يقضين ضعف ما يستغرقه

البنون في النظر إلى من يحيط بهم من كبار وهم في حالة السكون، كما أنهن ينظرن إلى الكبار وهم يتحدثون لفترة أطول من البنين.

ويمكن لأي مراقب للبنات والبنين أن يلاحظ فروقاً كثيرة بينهم في مرحلة النمو وخاصة إذا كانوا جميعاً في مدرسة ابتدائية مشتركة. فقد لاحظ علماء الاجتماع أن البنات يحرصن على إقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين في سن مبكرة جداً. بينما لا يهتم البنون بالزملاء الجدد ويميلون للفردية والتنافس الفردي. كما أنهم يهتمون بالانضمام إلى مجموعات منتقاة ذات أهداف واحدة. وهم يركزون جهودهم على تحديد من هو الأكثر مهارة في عدة أشياء، بينما يهملون أن يشمل ذلك الجميع. وبينما تقضي البنات أوقاتهن في الحديث في مجموعات صغيرة، يتدافع الأولاد وهم يركضون هنا وهناك محدثين ضجة كبيرة. فلسان حال البنات يقول :"ها نحن ذا نعيش حياة هادئة." بينما يقول لسان حال البنين :"الحياة صراع." إلا أن هناك بالتأكيد أثرًا للتنشئة على تلك الفروق بين الأولاد والبنات.

فروق جوهرية بين الرجل والمرأة :

١- فرق في النظر إلى الأشياء :

يبدو الأمر كما لو كان الرجال ينظرون إلى العالم من خلال منظار بينما تنظر النساء إليها من خلال تليسكوب. فالنساء يرين أكثر من الرجال. ولنضرب مثالاً لتوضيح ذلك الأمر: فإذا كان على الرجل أن يدخل إلى غرفة ويجلس مع من فيها، فإنه يحدد مكان المقعد ويتجه إليه مباشرة، والمرأة تفعل نفس الشيء لكنها خلال ذلك تستطيع معرفة من هو موجود ومن هو متغيب وأن تلمح نظرات الموجودين بالغرفة وتعرف الطابع العام للحديث بينهم، كما أنها تلاحظ تعبيرات الوجوه وغيرها من علامات لغة الجسد (فهذا يبدو من جلسته أنه غير مهتم بموضوع الحديث لذا فهو متراخ، وهذا شديد الشغف ومنصت لكل ما يقال). كما يمكنها أن تلاحظ من حضر الاجتماع ومن تغيب

عنه. وهذا يحدث بطريقة طبيعية للغاية لدرجة أن النساء لا يلاحظن ذلك التميز إلا عندما يدركن أن الرجال ليس لهم نفس المهارة.

٢- فروق في تذكر الأشياء :

تتذكر النساء أشياء مختلفة عن تلك التي يتذكرها الرجال. وتلعب ذاكرة النساء دوراً هاماً في كيفية استخدامهن للمعلومات. وقد أظهرت الدراسات التي أجريت حول الفروق في المخ بين الرجل والمرأة أن النساء لديهن ذاكرة أقوى من ذاكرة الرجال. كما أن النساء قادرات على ملاحظة التفاصيل أكثر وكذلك الربط الفوري بين أشياء حدثت في الماضي، بينما يميل الرجال إلى الملاحظة الفردية لما يرون به من مواقف. وهم يحبون الحديث عما يسمى موضوع الساعة.

٣- الرجال والنساء يحلون المشكلات بطرق مختلفة :

يستوعب مخ المرأة قدراً كبيراً من المعلومات بصورة طبيعية. ولذلك فليس من المدهش أن نعلم أن النساء يستطعن حل المشكلات بطريقة تختلف عن الرجال، فالرجال يحبون الانتقال السريع من المشكلة إلى تحديد الحل المناسب لها والعمل من أجله فوراً. فهم ينظرون إلى المشكلات كأعمال يجب الانتهاء منها. ويتناولونها بطريقة عزلها عما يحيط بها، فيشمرون عن سواعدهم ويبدءون التحرك. فالتحرك السريع ضرورة بالنسبة للرجال، والطريقة التي يتبعونها هي تحديد المشكلة، وتحليلها ثم التغلب على أسبابها.

وفي المقابل نجد أن النساء يملن إلى تحديد عدة احتمالات قبل استخدام أي منها. ومرة أخرى، فإن العلماء يقولون لنا: إن النساء يستخدمن أجزاء أكبر من المخ في حل المشكلات. فهن يحاولن تحديد عدة حلول محتملة للمشكلة، كما أنهن يسعين لتناول المشكلة من جميع الزوايا أولاً.

٤- الرجال والنساء يستمعون للآخرين بطرق مختلفة :

إن طريقة الاستماع تختلف من الرجل إلى المرأة. وقد أوضحت التجارب المعملية البسيطة أن الرجال يجدون صعوبة في التوصل إلى معنى أي محادثة يستمعون إليها، عندما تكون الغرفة مزدحمة بأناس يتحدثون من حولهم في نفس الوقت. فالرجال يجدون صعوبة في تفسير وتتبع ما يسمعون.

بينما نجد أن النساء قادرات على فهم ما يسمعن حتى في موقف الضوضاء السابق ذكره، كما أنهن قادرات على التحدث في الهاتف ومتابعة ما يحدث حولهن في نفس الوقت. أي أن الموظفة -على سبيل المثال- تستطيع الاستمرار في تسجيل ملاحظات عن أعمال ستقوم بها غداً أثناء تحدثها في الهاتف. وقد يكون ذلك مستحيلاً بالنسبة لكثير من الرجال.

٥- الرجال والنساء يتخذون القرارات بطرق مختلفة :

بالنسبة للنساء ، فإن اتخاذ القرار هو أول ما يفكرن فيه، وهن عادة ينظرن إلى نتائج هذا القرار على المدى الطويل. كما أنهن يعتنين بالربط بين القرارات المختلفة وتأثرها ببعضها.

لكن الرجال -في المقابل- ينظرون إلى النتائج التي تحدث على المدى القصير. وهم عادة ما يلجأون بصورة طبيعية إلى عزل القضية موضوع القرار وتحليلها من أجل اتخاذ قرار سريع، وذلك أنسب بالطبع لعالم الأعمال.

٦- الأولويات تختلف عند الرجال والنساء :

قدرة النساء على التفكير في عدة موضوعات في نفس الوقت تؤثر على تحديد الأولويات، فالمرأة قادرة على تناول عدة موضوعات خاصة بالعمل في نفس الوقت وهي في المكتب بنفس كفاءتها في متابعة عدة قدور تغلي

على النار وهي في المطبخ. وهي تقوم بالعمل بنفس المهارة التي تمكنها من حُسن إنضاج جميع ما في القدور المختلفة من طعام دون أن يحترق.

لكن الرجال –في المقابل– يفضلون تناول الموضوعات بطريقة متتالية، وعادة ما يعد الرجل قائمة بما يريد أن ينجز من أعمال تبدأ بالأهم، ثم يشطب على ما يتم إنجازه منها.

٧– التعامل مع ضغوط العمل مختلف أيضاً :

يتعامل الرجال والنساء مع ضغوط العمل بطرق مختلفة. فالرجال إما أن يتحدّوا الأمر ويعملون بهمة ونشاط وإما أن ينسحبوا. بينما تفضل النساء مشاركة الزملاء في أحاسيسهم مما قد يخفف من الضغوط.

وكل ما ذكرناه من خلافات يوضح أن هناك فروقًا طبيعية بين الرجال والنساء وليس لأي منهم دخل في ذلك. ويمكن إيجاز تلك الفروق الطبيعية بين الرجل والمرأة فيما يلي :

الرجل	المرأة
يعمل دون تقديم مبررات.	تقدم المبررات.
يبحث عن النواقص في العمل.	تبحث عن نقاط للاتفاق مع الآخرين.
يهتم بالمهام الموكلة إليه والألعاب.	تهتم بالحديث إلى الآخرين.
يهتم بالمنجزات.	تهتم بإقامة العلاقات.
يفكر في الموضوعات بطريقة متتالية.	تفكر في عدة موضوعات معاً، ويمكن أن تنتقل من موضوع لآخر بسرعة.

يهتم بأن يكون مستقلاً عن الآخرين.	تهتم بالارتباط بمشاعر الآخرين.
يحب الوصول إلى لب الموضوع مباشرة.	تحب تناول كل التفاصيل قبل التوصل إلى قرار.
يشرك الآخرين في المشكلات عند الحاجة لحلها.	تشارك الآخرين في المشكلات عند الحاجة للحديث عنها.
يتناول المشكلة كما لو كانت تخص شخصًا آخر.	تتناول المشكلة باعتبارها مشكلتها الشخصية.
يمكنه أن يقتحم المشكلة سواء بالجدل أو التحدي.	تقتحم المشكلة بصفة شخصية وبطريقة مشروعة.

ومما سبق يتضح أنه من الطبيعي أن يتناول الرجـال والنسـاء نفس الموقف أو المهمة بطرق مختلفة تماماً. وذلك لأنهما مختلفان فعلاً من الناحية البيولوجية الطبيعية. لكن هذا يؤدي إلى كثير من الصدامات بينهمـا، ولـو أدركنا جميعاً تلك الفروق السابق ذكرها بين الرجل والمرأة لتجنبنا الكثير من المشكلات التي يمكن أن تحدث بينهما في مجال العمل.

إن دراسة الفروق بين مخ الرجل ومخ المرأة بطريقة علمية بحتة ما هي إلا مجرد بداية. وسوف نرى فيما تبقى من هذا الكتاب انعكاسات تلك الفروق على حياتنا وعلى التعاملات المختلفة بين الرجل والمرأة.

*** *** ***

الاختلاف في لغة الجنسين

نفس الكلمات . . . ومعان مختلفة

إذا كنا قد توصلنا مما سبق ذكره إلى أن هناك فروقًا بين الرجال والنساء. فعلينا أن نتذكر أن كلاً منهما يتعامل مع المعلومات بطريقة مختلفة، ويتذكر أشياء تختلف عما يتذكره الآخر. لكن اللغة واحدة، أليس كذلك ؟ فهل معنى ذلك أننا يمكننا أن نحل مشكلات النوع بين الرجل والمرأة بمجرد التحدث. إذا كان هذا ممكن بالفعل، فهو حل غير مكتمل. فقد يكون التحدث جزءًا من المشكلة في أغلب الأحيان. حيث إن الرجال والنساء يتواصلون مع الآخر بطريقة مختلفة. فحتى إذا كنا نستخدم نفس الكلمات فإننا عادة لا نقصد نفس المعنى. لكننا قد لا نلاحظ ذلك إلا عندما نصطدم به بقوة أثناء إحدى المشكلات. فكل منا يعتبر أن النوع الآخر يفسر الكلمات بنفس الطريقة التي يفسرها هو بها ويستخدمها بنفس الأسلوب الذي يستخدمه هو. ونحن نستمع إلى أي فرد من النوع الآخر من منطلق تفسيرنا الشخصي لما يقول. وهذا بالطبع يؤدي إلى العديد من التفسيرات الخاطئة التي سنشير إليها فيما بعد.

فاللغة ما هي إلا جزء من المشكلة إن لم نكن على وعي بمشكلات النوع. فالرجال والنساء عادة لا يقصدون نفس الشيء إذا استخدموا نفس الكلمات. كما أنهم لا يستمعون إلى الجنس الآخر بنفس الطريقة. إذن .. ماذا يحدث؟ عندما نتواصل لغوياً فإننا نعتقد أن النوع الآخر يقصد نفس الشيء الذي

نقصده نحن (عندما نستخدم نفس العبارات) وأنه يستمع إلينا بنفس الطريقة التي نستمع بها للآخرين. وعليه فإننا نتعامل مع النوع الآخر دون تروٍّ. نعم إننا لا نتوقف لنفكر ما إذا كانت المرأة – أو الرجل – ترى الأمر بطريقة مختلفة تماماً. ثم نقفز إلى استنتاج بناء على ذلك.

ولكي تصبح الصورة أكثر وضوحاً، أود أن أشرحها كما يلي :

- ألم تشعر من قبل أن هناك شخصًا إيطاليًا كان يحدثك وهو غاضب؟ صوته عال دائماً و يبدو كما لو كان محارباً. ألم تتساءل لماذا لا يحاول أن يكون هادئاً ؟ لماذا يبدو غاضباً ؟
- ألم تشعر من قبل أن هناك فرنسياً يحدثك بسرعة شديدة فظننت أنه متعجل ويريد اللحاق بموعد هام ؟

إن الاختلافات بين الشعوب هي التي تجعل من ينتمي لشعب هادئ بطيءالتحدث يظن أن الإيطالي غاضب لمجرد طريقة الحديث الحماسية التي يتحدث بها، كما أنه يظن أيضاً أن الفرنسي في عجلة من أمره عندما يتحدث بسرعته المعتادة. فهذا الشخص يقارن ما يفعله الآخرون من خلال ما ألفه واعتاد عليه في مجتمعه. وهكذا الحال بين الرجل والمرأة. فللرجل طريقته في التحدث والتعامل مع المعلومات، وهذه الطريقة تختلف تمام الاختلاف عن طريقة المرأة.

وقد أجرت إحدى الباحثات اللاتي حاولن البحث في هذا الموضوع دراسة ميدانية لتحديد الاختلافات اللغوية بين الرجل والمرأة. وقامت برصد معاني بعض الكلمات البسيطة التي نستخدمها في حياتنا كل يوم وطلبت من الأشخاص محل الدراسة أن يسجلوا ما يرونه من معان لعدة كلمات وعبارات فكانت النتيجة كالتالي :

كلمة "نعم" :

بالنسبة للرجل، تعني واحداً مما يلي:"أنا موافق – هذا أمر مفروغ منه – لنستمر في العمل."

وبالنسبة للمرأة فهي قد تعني أيًا من الردود التالية :"أنا أنصت لك – أنا أتابع الموضوع – أنا مستعدة لنقاش الأمر."

وهذا المثال يوضح الفرق بين الرجال والنساء حول تعبير واحد فقط من بين تعبيرات وكلمات عديدة نستعملها كل يوم. فكلمة نعم بالنسبة للرجال تعني نهاية الرحلة ولا يقال أي شيء بعدها، لكنها بالنسبة للنساء تعني بداية الرحلة. فكلمة "نعم" ليست حاسمة بالنسبة للنساء وتعني أن هناك أمرًا ما يحدث.

ولنحاول تخيل عدد المشكلات التي يمكن أن تنشأ من خلال تفسير معنى هذه الكلمة البسيطة التي من الممكن أن نستخدمها جميعاً عشرات المرات في اليوم الواحد. وقد قال أحد الرجال الذين مروا بالتجربة: إنه ليس من الممكن التأكد مما ستفعله المرأة حتى ولو ردت بـ "نعم" على طلب ما.

وهذه قصة تؤيد نفس الرأي. يقول أحد الموظفين بشركة كبرى في مصر:"كنت في طريقي لحضور اجتماع هام فتقابلت مع إحدى الزميلات وعرضت عليها ما سأقدمه من مقترحات أثناء الاجتماع وانتظرت رأيها، فقالت "نعم .. نعم." ثم فوجئت أثناء الاجتماع أنها كانت أكثر المهاجمين للاقتراح شراسة وعنفاً.. وتعجبت من ذلك أشد العجب وقلت لنفسي: هل غيرت رأيها خلال دقائق معدودة .. أهي متقلبة إلى هذا الحد ؟! "

وواقع الأمر أن من حكى لنا القصة السابقة لم يفهم معنى كلمة "نعم" التي رددتها زميلته في العمل على الوجه الصحيح. فزميلته كانت تقصد مجرد

تأكيد سماعها لما عرضه عليها، ولم تقصد الموافقة أو الاستحسان كما فهم زميلها، ومن هنا نشأ الاختلاف.

الحل :

حل هذه المشكلة يبدو بسيطاً جداً، لكنه يفيد من يتنبه لـه فقط. بالنسبة للرجال، عليهم أن يتنبهوا لاستخدام النساء لكلمة "نعم" وأن يطلبوا المزيد من الإيضاح في حالة اكتفاء المرأة بهذه الكلمة فقط في ردها على الرجل. وعلى الرجل أن يعرف ما إذا كانت تعني :"نعم أنا أتابع ما تقول وأفهمه." أم أنها تعني:"نعم .. لقد فهمت." أم تعني :"نعم .. إني أوافق على ما تقول." ويجب علينا في تلك الحال أن نطلب إجابة واضحة وقاطعة وألا نخجل من طلب التوضيح أو إعادة صياغة السؤال عدة مرات للوصول إلى ما نريد.

أما بالنسبة للنساء: فعلى المرأة أن تحاول دائماً أن توضح استخدامها لكلمة "نعم". وأن تحاول تغليفها بالمزيد من المعلومات حتى لا يضطر محدثها إلى تكرار السؤال. فتكون إجابتها هكذا :"نعم لقد سمعت كل ما تقول." أو "نعم.. أفهم ولكني أريد المزيد من المعلومات." أو "نعم .. أعرف ما تقول لكني أريد بعض الوقت للتفكير في الأمر."

وقد اشتملت الدراسة التي أشرت إليها سابقاً على مجموعة كبيرة من الكلمات التي نتداولها يومياً وأوضحت بالشرح المفصل الفرق بين الجنسين. لكني لم أجد فائدة من ذكر ذلك في هذا الكتاب، حيث تتشابه الأمثلة، لهذا اكتفيت بمثال واحد وهو مثال استخدام كلمة "نعم".

ويجب أن أنبه إلى أن هناك عوامل عديدة تؤثر على الاستخدام اللغوي للفرد، أي أن ذلك ليس مقصوراً على الفروق بين الرجل والمرأة فقط. فقد نجد صعوبة مماثلة عند تعامل رجل مع رجل آخر أو تعامل امرأة مع امرأة أخرى. فعوامل البيئة المحيطة التي ينشأ فيها الفرد منذ صغره تؤثر على

استخداماته اللغوية والمصطلحات التي يكثر استخدامها، بل والمصطلحات والمفردات التي يسيء استخدامها أيضاً.

ولكن، كيف يمكننا التعامل مع مشكلة اللغة بين الرجال والنساء بصفة عامة ؟ وأنا أرد على ذلك بأن الأمر يسير وسهل ويعتمد على مدى تعودنا على عادات معينة. فإذا وجد أي منا أن هناك احتمالاً لسوء فهم لغة الجنس الآخر فعليه أن يسعى لمزيد من الشرح حتى يتضح الأمر. وعلينا جميعاً أيضاً أن نعتاد الإصغاء إلى الآخرين باهتمام.

وعندما يتكلم أي منا، يود أن يكون كلامه مفهوماً، لكن ذلك يؤثر على الطريقة التي نستمع بها للآخرين. فنحن نعد الرد حتى قبل أن ينتهي الطرف الآخر من الحديث. ومن الشائع جداً أن الكثير منا ينشغل في التفكير فيما سيقوله كرد على الآخرين أكثر من اهتمامه بفهم ما يسمعه منهم.

ومن هنا جاءت نصيحتي للجميع رجالاً ونساء بالتدرب على حُسن الإصغاء للآخرين. ولا مانع من التأكد من بعض المعلومات التي يقولها الشخص المتحدث بطلب المزيد من التوضيح أو الشرح أو التعليق، وذلك حتى نتأكد من أننا نفهم ما يريد المتحدث قوله وليس ما نميل نحن إلى سماعه، أو ما نحب أن نسمعه. فكل منا له رأي في موضوع الحديث ويحب سماع ما يؤيد رأيه، لكن يجب ألا يكون ذلك على حساب سوء فهم ما نسمع.

*** *** ***

نظرة مختلفة إلى العالم من حولنا

إذا وجدت رجلاً وامرأة في نفس الغرفة، وأعطيت كلاً منهما ورقة وقلماً وطلبت من كل منهما أن يصفها لك. ستجد أن كلاً منهما قد كتب وصفاً مختلفاً تماماً لنفس الغرفة، وذلك رغم وجودهما معاً فيها في نفس الوقت. فكل منهما يرى ما حوله من واقع انتمائه لنوعه، حتى وإن كانا ينظران إلى نفس الشيء. فالرجل والمرأة يريان الأشياء حولهما بطريقة مختلفة.

فالرجل ينظر إلى الغرفة من حيث ما يدركه من الأشياء الموجودة بها، أي من حيث اهتماماته كرجل، وهي غالباً تنصب على مكونات أثاث الغرفة والأغراض التي يمكن أن تستخدم فيها. والمرأة تنظر إلى ما هو بالغرفة من لمسات نهائية وما بها من ديكورات جميلة وغيرها، ثم تعلق عليها. إذن لابد من اختلاف النظرتين لأن المدركات تختلف بين الشخصين، بل إنهما يختلفان أيضاً فيما يرون أنه مهم.

والقصة التالية قد تساعدنا على فهم الموضوع، فقد طُلب من رجل وزوجته تذكر أيام الخطبة والإعداد للزواج، وكيفية إتمامه. وكان ذلك بعد أن قضيا معاً أربعين سنة كزوجين.

فقال الزوج: "كنت على موعد لمقابلة والديها بعد عناء طويل من أجل تحديد الموعد .. تعطلت السيارة في الطريق .. لكنى تمكنت من تركها في مكان آمن ... وذهبت بعد موعدي بدقائق قليلة ... وفزت بها."

تذكر هذا الزوج ما حدث معه عند التقدم لخطبة زوجته من خلال لقطات سريعة متلاحقة، لكن الزوجة لم تفعل مثل ذلك فكانت حكايتها مختلفة تماماً،

تذكرت كيف جاء الخاطب يطلب يدها، وكيف كانت نظـرات أبيهـا وأمهـا لملامحه وكيف كانت انطباعات وجهيهما، كما تحدثت عن ملاحقتهمـا لـه بالأسئلة عن أحواله وظروفه المالية، وكيف كان الحال على مائـدة تنـاول العشاء وأين جلس كل من كان حاضراً للقاء، وأن ملابس خطيبها كانت قـد اتسخت بسبب تعطل السيارة. وكيف التهم خطيبها كميات كبيرة من الطعـام حتى أنها تعجبت من موافقة والديها عليه.

وعلى الرغم من أن الزوج لم يتذكر أيًّا من تلك التفاصيل إلا أن الزوجـة ترها أهم ما حدث. وهي تتعجب من أن زوجها قد تذكر تعطل سيارته حـين كان ذاهباً لخطبتها مع العلم بأن ذلك ليس له علاقة بالموضوع.

ومن القصة السابقة نجد أن الرجال يتذكرون الحقـائق، فـالزوج يتـذكر موعد خروجه للمقابلة بدقة والفترة التي استغرقها في الذهاب وما حدث مـن تعطل بالطريق. كما أن الرجال يتذكرون ما في الماضي من منجزات، حيث انصب جل اهتمام الزوج على ما فعله ليفوز بيد زوجته. لـذلك فقـد ركـز اهتمامه على التحدي الذي واجهه في الوصول إلى بيتها رغم تعطل السيارة.

ومن جهة أخرى نجد أن النساء تتذكرن الأشياء بطريقة متداخلة. ويركزن على تداخل الجوانب المختلفة لموقف ما. لذا فقد تذكرت الزوجة كيف تعرف زوجها على أبيها وأمها وتعمقت في تفاصيل اللقاء وانفعـالات الموجـودين، كما ذكرت انطباعات وجوه أبويها عندما قابلا زوجها لأول مرة.

تعجب الزوجان عندما قارنا القصتين، لكنهما ليسا حالة نـادرة. فالرجـل والمرأة بصفة عامة لا يدركان الكيفية التي يرى بها النوع الآخر الأحـداث والأشياء من حوله، وكيف يتذكر ما حدث في الماضي. ويجـب أن نتوقـف ونفكر في الكيفية التي يمكن للنوع الآخر أن يصور بها الأشياء التي يراهـا مِن حوله.

*** *** ***

تفسير ما يمر بنا من أحداث

يختلف الرجل عن المرأة أيضاً في تفسير ما يحدث من حوله، فكل منهما يرى ما يحدث أو ما يجب حدوثه من واقع انتمائه لنوعه ويفسره تبعاً لذلك. وقد يقع كثير منا في أخطاء بناء على تفسيره لما يحدث دون أن يدري.

وفيما يلي نورد صورتين من حياتنا توضحان هذه النقطة :

في القصة الأولى، كانت إحدى السيدات وتدعى ناهد تعمل في شركة كبرى في مجال الحاسب الآلي. كانت ناهد نشيطة في عملها، كما أنها كانت تحقق إنتاجاً ممتازاً. قضت ناهد عدة سنوات في عملها وهي تظن أن رؤساءها في العمل يقدرون تماماً جهودها العظيمة في رفع شأن الشركة وزيادة أرباحها. حيث حدث كل هذا الإنجاز وهي أم لثلاثة أطفال صغار السن.

لكن الحال لم يدم كذلك طويلاً، ففي يوم من الأيام قررت ناهد فجأة أن تستقيل من عملها وبالفعل بدأت في التفاوض مع شركة منافسة للعمل بها. ولما زارتها إحدى زميلاتها لتعرف سبب التغير المفاجئ في اهتمامها بالعمل وإهمالها له، صارحتها ناهد بأنها كانت تظن أن الشركة والمسئولين فيها يقدرون جهودها ويعتبرونها من أخلص المخلصين للعمل، لكنها اكتشفت غير ذلك تماماً.

فعندما أُعلن عن افتتاح فرع جديد للشركة في مدينة سيدني بأستراليا، كانت لا تشك ولو للحظة أنها من سيسافر إلى هناك لستة أشهر على الأقل لإرساء دعائم الفرع الجديد. حتى أنها لم تتساءل أو تتابع الأخبار عمن

سيفوز بتلك الرحلة التي طالما تمنتها. لكن عندما أُعلن عمن سيقوم بتلك الرحلة أصابها الحزن الشديد. فالمسافر إلى أستراليا هو واحد من الذين يعملون تحت رئاستها، ورأيها الشخصي فيه أنه سيئ التصرف وعديم الخبرة. لم تجد ناهد أي تفسير سوى أن رئيسها تخطاها لا لشيء سوى لمجرد أنها امرأة.

حاولت صديقة ناهد جاهدة أن تثنيها عن نية الاستقالة دون جدوى. وأخيراً وبعد جهد كبير أقنعتها بأن تصارح رئيسها في العمل قبل أن تستقيل علها تسمع منه ما يثنيها عن عزمها هذا. اقتنعت ناهد بالاقتراح، لكن صديقتها اشترطت عليها أن تعدل عن رأيها الخاص بالاستقالة إذا كان هناك ما لا تعرفه عن موضوع الترشيح للعمل في أستراليا، فوافقت.

نفذت ناهد اتفاقها مع صديقتها وفي صباح اليوم التالي ذهبت لرئيسها في العمل وصارحته بما في نفسها، فتعجب الرجل أشد العجب وقال لها :"حقيقة لم أكن أتوقع أن أسمع منك هذا الكلام. كنت أظن أن من في مثل وضعك لا يمكنها أن تسافر لعدة أشهر بعيداً عن أطفالها الصغار وخاصة وأن موعد السفر قد تزامن مع بداية العام الدراسي بما فيه التزامات كثيرة. ولم أشأ أن أشعر بالحرج وأنت تعتذرين عن التكليف بهذه المهمة، لهذا رشحت زميلك الأعزب للسفر، دون أن أحاول مجرد الحديث معك عن هذا الأمر."

فوجئت ناهد بالرد، لكنها انتهزت الفرصة للتعبير عن رغبتها في ألا تضيع منها أي فرصة مماثلة قادمة، وذلك لأن السفر بالنسبة لها كان حلمًا يراودها طوال عمرها وأنها كانت تريد أن تثبت لكبار المسئولين بالشركة أنها جديرة بهذا الأمر. وأنها كانت تحلم بما ستنجزه في الفرع الجديد.

وفي هذا الموقف نجد أننا أمام خطأ مزدوج من كلا الطرفين:

فالمهندسة ناهد التي تعمل في شركة كبرى للحاسب الآلي لـــم تتوقـــع أن يتخطاها رئيسها في العمل لأي سبب. بل كانت على ثقة من اختيارها للموقع الجديد لدرجة أنها لم تحاول تقصي الأمر. كما أنها أخطـــأت أيضـــاً عنـــدما قررت الاستقالة دون البحث في أسباب المشكلة، إلى أن اقتنعت بوجهة نظرِ صديقتها فتكشف الأمر.

كما أن المدير قد أخطأ أيضاً عندما أصدر قراره باختيار شـــخص آخـــر غير ناهد التي يرى أنها أصلح من يقوم بالعمل لمجرد افتراضات وضـــعها بنفسه حيث افترض أنها لن تتمكن من ترك أطفالها الثلاثة في وقـــت حـــرج وهو بداية الدراسة. لم يكن يعلم بأنها قادرة على تدبير أمر الأطفـــال حـــال غيابها.

وهذه قصة أخرى في نفس السياق، لكنها حول علاقة أسرية :

كانت نهى تشعر بشدة أن زوجها "عامر" قد أصبح روتينياً جداً، فقد مضى على زواجهما عشر سنوات. كما أن نهى قد لاحظت خلال السنوات الأخيرة من زواجهما أن "عامر" حريص جداً على البقاء بعيداً عنهـــا. ولـــم تســـتطع تفسير ذلك. قررت أن تعطي نفسها فرصة للتفكير فسافرت بمفردها إلى بيت أبيها بحجة زيارته لمدة عشرة أيام، وواقع الأمر أنها كانت تريد إعطاء نفسها فرصة للتفكير في الأمر.

وعندما عادت نهى إلى بيت الزوجية، لم تفكر في الأمر بعد ذلك حيـــث كان كل ما يسيطر عليها هو مطلب واحد: الطلاق. اقترحت أعز صـــديقاتها عليها أن تصارح زوجها بما تشعر علها تجد ما يفسر ابتعاده عنهـــا، لكنهـــا رفضت وذهبت إلى زوجها وفاجأته بمطلبها :"أريد الطلاق."

أسكتت المفاجأة "عامر" لعدة دقائق، ثم طلب منها تأكيد ما قالته فأصـــرت على طلب الطلاق. قابل عامر خطأ زوجته بخطأ أفدح منه. حيث شك بأنهـــا قد تكون على علاقة بشخص آخر وتريد الزواج منه بعد الطلاق، لكنه تغلب على تلك الوساوس وأصر على معرفة الأسباب.

اضطرت نهى أن تتحدث مع زوجها عامر عما يدور بعقلهـــا، فضـــحك كثيراً وقال لها: إنه وجد أنهما منغلقان على نفسيهما وملتصـــقان ببعضـــهما البعض تماماً وأنهما قضيا أكثر من ست سنوات على هذا الحال، وخشي أن يؤدي ذلك إلى الشعور بالملل في المستقبل بســـبب روتـــين الحيـــاة الواحـــد المتكرر، فقرر إحياء كل علاقاته بأصدقائه وشجع نهى على إقامة علاقـــات ودية ولقاءات مع صديقاتها. فعل كل ذلك دون أن يشرح لزوجته أسبابه، فقد توقع أنها تفهمه.

والأخطاء هنا مزدوجة أيضاً :

أخطأ الزوج في أنه اتخذ قراراً ونفذه دون أن يفسره لزوجتـــه حتـــى لا تسيء فهمه، كما أخطأت الزوجة بأن عاشت لعدة سنوات تشعر بأن زوجهـــا يبتعد عنها نفوراً منها دون أن تصارحه أو تطلب تفسير سلوكه، وأخطأت في طلب الطلاق دون تروٍّ أو توضيح الأسباب، ولولا إصـــرار زوجهـــا علـــى معرفة الأسباب لكانا في عداد المطلقين فعلاً. ومن هنا نعرف أن سوء الفهم أو سوء تفسير ما يحدث من الآخرين لا يقتصر على تفسيرنا لمن يحيطـــون بنا في العمل فقط أو من نلتقي بهم لأوقات قصيرة، بل إنه مـــن الممكـــن أن يحدث بيننا وبين من نعيش معهم في بيت واحد. أي في أسرتنا الصغيرة التي قد ندعي بأننا نفهمها جيداً.

ماذا نفعل عندما نجد إننا قد وقعنا في سوء فهم مع النوع الآخر ؟

إذا لاحظ الرجل أو لاحظت المرأة حدوث مشكلة ناتجة عن سوء فهم النوع الآخر فيجب اتباع الآتي :

١- **حاول الإمساك بزمام الأمر:** وهذه هي الطريقة الوحيدة لتجنب أن تكون ضحية لما وقع من سوء فهم. حاول الوصول إلى أخطائك التي أدت إلى حدوث سوء الفهم وإلى أخطاء الطرف الآخر أيضاً. اسأل نفسك :"هل يمكن أن أكون قد أخطأت فهم ما قاله (أو فعله) ؟

٢- **استخدم عدة أسئلة** : اسأل الشخص موضوع المشكلة عما يعنيه، اطلب منه رأيه واستمع إليه باهتمام ولا تقاطعه إلا مضطراً. ولا تخجل من استيضاح بعض التفاصيل.

٣- **استخدم طريقة مراجعة المعلومات وتبويبها:** حاول أولاً التأكد من أن ما تتوصل إليه من افتراضات صحيح ومن أنك لم تخطئ الفهم. ثم راجع صياغة أسئلتك وتأكد من أنها صيغت بطريقة لا تقبل سوء الفهم.

٤- **لا تحاول استباق الأحداث:** لا تحاول القفز فوق الأحداث وتوقع رأي شخص ما في أمر ما أو التصرف بناء على ما تتوقع حدوثه من هذا الشخص. يجب عليك أن تجري حواراً معه قبل ذلك للتأكد من موافقته على ما تعتقد أنه سيوافق عليه، فقد يكون هناك أمر ما قد طرأ على حياته فغيرها تماماً وأنت لا تدري.

٥- لا تركز في علاقاتك مع الآخرين على الاستماتة في الدفاع عن نفسك: لا يجب عليك أن تدافع عن نفسك دائماً وأن ينصب كل جهدك على إثبات أنك لم تخطئ، فهذا أسوأ سلوك يمكن أن تتبعه. فلا تهاجم الآخرين بعبارات مثل "إن ما قلته آذاني نفسياً جداً." ولكن يجب أن تستبدل ذلك التعبير الحاد بتعبير آخر أكثر مرونة مثل :"لقد توصلت إلى ما تقصده ولكني فقط أريد التأكد من صحة ما توصلت إليه."

٦- أهم ما تفعله هو مراجعة افتراضاتك: أنت بحاجة دائمة لمراجعة افتراضاتك، عليك أن توجه بعض الأسئلة البسيطة لنفسك مثل: ما الذي يجب علي أن أفعله الآن ؟ هل يجب أن أحافظ على هذه العلاقة ؟ فمراجعة افتراضاتنا (التي قد تكون خاطئة) هي بداية طريق التفاهم.

افتراضات خاطئة تؤدي إلى سوء التفاهم بين الجنسين :

(خاصة في مجال العمل):

لاحظت خلال سنوات عديدة عملت فيها في مجتمع مختلط أن الرجال يقعون في افتراضات خاطئة عن النساء العاملات معهم، كما أن النساء أيضاً يقعن في افتراضات خاطئة عن الرجال. وكل هذه الافتراضات الخاطئة أدت إلى وجود الكثير مما عايشت من مشكلات سوء الفهم. ومن هذه الافتراضات ما يلي :

١- يفترض الرجال أن عليهم أن يكونوا أكثر حرصاً عند تعاملهم مع النساء: حيث عادة ما يفترض الرجال أن من يعملن معهم من نساء أكثر حساسية من الرجال. وقد يكون هذا الافتراض ناتج عن خبرات سابقة كمشاهدة زميلة تبكي عندما تواجه موقفاً صعباً في العمل، وعليه فإن الرجل قد يلجأ إلى عدم استثارة زميلته وتجنبها بأي ثمن، فهو لا يريد أن يشعر بأنه سبب حزنها. ولكنه قد لا يفكر أيضاً أن هذه صفة شخصية

متوافرة في زميلته فقط وأن هنـاك كثيـرات غيرهـا مـن أصـحاب الشخصيات القوية اللواتي يستطعن مواجهة أصعب المواقف بثبات.

٢- **يفترض الرجال أن النساء يكن أكثر راحة عند التعامـل مـع النسـاء:** يفترض الرجال أن أكثر قدرة للتعامل مع امرأة مثلها أكثر من الرجـل. وقد تكون للتنشئة الاجتماعية دخل في هذا الافتراض، وقد يكون للنسـاء أيضاً دخل في توطيد هذا الافتراض حيث يقمن الجمعيات النسائية متعددة الأنشطة وهي عادة لا يعمل بها سوى النساء. ولكن واقع الحال يقـول بعدم إمكانية ذلك وبأن كثيرًا من النساء يعملن فعلاً وسط عدد كبير مـن الرجال ويضطررن إلى التعامل معهم بصفة يومية، وأن كثيـرات جـداً منهن قادرات على التعامل مع الرجال بنجاح وهن فـي غايـة الـتحفظ والاحترام.

٣- **النساء لا يردن العمل الشاق:** كثير من الرجال يعتقـدون أن النسـاء لا يردن العمل الشاق أو التعامل مع الشخصيات صعبة المراس. ويستشـهد البعض على ذلك بقوله: إن زميلته في العمل تحول إليه كل عمل شاق أو عميل صعب المراس وتعتبر أن ذلك أمراً طبيعياً. وأنها بذلك تتجنب أي نوع من أنواع المخاطرة. لكن واقع الأمر يقول: إن كثيرًا مـن النسـاء قادرات على مواجهة التحديات الكبرى، وأن المثال السابق ذكره يمكـن إن يحدث من رجل لا يريد العمل الصعب أيضاً فيحيل العمل إلى زميل له، أي أن الأمر يتعلق بشخصية الإنسان وليس بنوعه.

٤- **الرجال يحبون الوضع الحالي ولا يرغبون في أي تغيير** : كثيـر مـن النساء يرين أن الرجال لا يرغبون في أي تغيير وأنهم يكونـون سـعادة باستمرار الوضع الراهن على ما هو عليه. وأعتقد أنه ليس هناك حاجـة لـبذل جهد كبير من أجل دحض هذا الادعاء، فأغلب الشركات الكبـرى في كثير من بلاد العالم لم تحقق نجاحاً ساحقاً – خاصـة فـي الأعـوام

الأخيرة – سوى بتغيير شامل لجميع برامج العمل، هذه البرامج وضعها رجال كانوا من أكثر المتحمسين لتنفيذها.

والرجل الذي لا يريد أي تغيير في مجال عمله هو الموظف المتواجد في موقع غير مؤثر ولا ينال عنه أي أجور إضافية وعمله محصور في أداء وظيفة معينة لا تتغير، وأجره ثابت أيضاً. والمرأة في هذا الموقف تتساوى مع الرجل.

٥- **الرجال عديمو الإحساس** : كثير من النساء يدعين أن الرجال عديمو الإحساس وهناك قصص تروى عن ذلك، تقول إحداهن وكانت تعمل ممرضة لوقت قصير، تركت بعدها المهنة لافتراضها بأن الرجال من الأطباء حولها عديمو الإحساس. وعن أدلتها في ذلك قالت: إن أحد الأطباء كان يصارح مرضاه بما يعانون منه من أمراض خطيرة بطريقة فظة، حيث صاح الطبيب في وجه إحدى مريضاته قائلاً :" كيف أتيت إلى هذا المستشفى سائرة على قدميك، إن ضغطك عال جداً .. أنت مهددة بانفجار في المخ." فسقطت المريضة من هول المفاجأة وظلت تتعالج لمدة شهرين في العناية المركزة من جراء ذلك. وأضافت، وفي حالة أخرى أقنع طبيب آخر أحد المرضى بأن علاجه لن يكون سوى على يد أحد المتخصصين الكبار الذين يتقاضون أجوراً عالية. وأرسل معه خطاباً مغلقاً قال له إنه يحتوي على تشخيص لحالته ليحدد الأستاذ الكبير ماذا يفعل. وذلك رغم أن المريض كان ميئوسًا من شفائه ومثقلاً بالديون من جراء مصروفات المرض العضال الباهظة ولا يقوى على المزيد من الديون من أجل توفير المال اللازم لإجراء الكشف الجديد عند الطبيب المشهور. غادر المريض المستشفى وكله أمل، لكنه توفى في اليوم التالي قبل أن يذهب للطبيب المتخصص. وعندما فتح أهل المريض الرسالة لقراءتها بعد وفاته كانوا يظنون أنهم سيعرفون سراً كان يخفيه

الطبيب الحنون عنهم، للحفاظ على معنويات المريض، لكنهم صعقوا عند قراءة ما يلي :"حالة نادرة وميئوس من شفائها تعاني من سرطان يضغط شريانًا ... في الظهر، أرسلتها فقط لتستمتع بفحصها. وتشاهد صور الأشعة الخاصة بها."

ولا حاجة لنا أيضاً أن نوضح أن هذا أمرًا شخصيًا لا علاقة له بكون الطبيب رجلاً. وإن كانت تلك الأمثلة السيئة لأطباء من الرجال لا يخشون الله في عملهم أو يسيئون معاملة المرضى، فهناك الكثير غيرهم ممن يحسنون التعامل مع المرضى ويصبرون جداً على سماع شكواهم، بل ويحسنون إلى الفقير منهم فلا يتلقون منه أجراً وقد يعطونه الدواء مجاناً إن كان ذلك باستطاعتهم، كما أنه لا يجب أن نعمم ما رأيناه في حالة فردية على جميع أفراد جنسها.

٦- **يعتقد الرجال أنهم يتقنون العمل أكثر من المرأة:** كثير من النساء يرين أن مجتمع الرجال المخالط لهن في العمل يتحيز للرجال ضد النساء، كما أنهم يعتقدون أن النساء أقل قدرة على إتقان العمل. وهذا أمر مردود عليه أيضاً بأن التعميم لا يجوز ولا يصلح في مثل هذه الأمور التي تعتمد على الصفات الشخصية ولا تعتمد على نوع الموظف رجلاً كان أم امرأة.

*** *** ***

مشكلات تغيير النوع

نادراً ما نصادف مشكلات رغبة أحد الأفراد في تغيير نوعه سواء كان رجلاً أم امرأة. وهذا الكتاب لا يتناول هذه القضية من بعيد أو من قريب، وذلك لأنني أعتقد أنها قضية تخص رجال الدين وأطباء الجراحة وعلم النفس. ولكن ما يعنينا هنا هو المشكلات الناجمة عن شعور بعض الشباب أو الفتيات بأن الجنس الآخر متميز ومن هنا تنشأ المشكلات التالية :

١- تشبه الفتاة بالشاب من حيث المسلك بغرض حماية نفسها. وذلك رغم عدم معاناتها من أي حالة نفسية أو مرض، حيث تعتقد بعض الفتيات قاصرات التفكير بأن الفتاة التي تتصرف كالرجال تبدو قوية أمام الآخرين وتحمي نفسها من المعاكسات والمضايقات في الشارع أو ممن يعملون معها في نفس المكان. وهذه نظرة خاطئة بلا شك تُجرد الفتاة من أهم ما يميزها وهو الحياء.

٢- يتشبه بعض الشباب الآن بالنساء وخاصة في إطالة خصلة من الشعر وسط الرأس من الخلف أو في ارتداء السلاسل الذهبية، أو حتى في ألوان الملابس. بل إنني قرأت في موقع خاص بالحديث عن الأخلاق أن هناك ظاهرة انتشرت بين بعض الشباب الماجن وتتلخص في استخدام بودرة بيضاء لإخفاء تجاعيد أو سواد تحت العينين وهي نفس البودرة التي تستخدمها النساء في عمل المكياج. وهذا أمر غير مقبول بالمرة حتى وإن كان الشاب مكتمل الرجولة وذلك لأنه مدعاة للظهور بمظهر مخنث. كما تتشبه بعض الفتيات –أو النساء– بالرجال في ملبسهم بدعوى أن هذه الملابس عملية وتساعد الفتاة على سرعة الحركة وخفتها. وأذكر جميع من يفعل ذلك بأن رسول الله صلى الله عليه وسلم "لعن المتشبهين من الرجال بالنساء، والمتشبهات من النساء بالرجال" رواه البخاري ومسلم.

الاختلافات بين الجنسين
مصدر لتنوع القدرات وليست عيوباً

علمنا من خلال الموضوعات السابقة في هذا الكتاب أن هناك فروقاً بين الرجل والمرأة. فهما يريان العالم من حولهما بطريقة مختلفة ويستخدمان اللغة أيضاً بطريقة مختلفة، بل إنهما يستمعان إلى الآخرين بطريقة مختلفة أيضاً. كل ذلك أدى إلى ظهور تحديات ناتجة عن عدم توافر الفهم الصحيح للجنس الآخر. وقد شرحنا فيما سبق كيفية مواجهة التحديات المختلفة والتغلب عليها.

لكن ما لا نعلمه حتى الآن هو المميزات الناتجة عن هذا الاختلاف القائم بين الرجل والمرأة، وهذا شيء ملحوظ حتى في مجال الأعمال في مختلف بقاع العالم. فعندما نتفهم الفروق بين الجنسين تصبح مصدراً ضخماً لتنوع القدرات.

فالتحدي الأكبر الموجود في عالم الأعمال اليوم هو خلق بيئة عمل يمكن أن يعمل فيها الرجال والنساء معاً بلا مشكلات، ولكن بمزيد من التفاهم. والطريق إلى ذلك سهل وميسر. فيجب علينا دراسة الفروق بين الرجل والمرأة ثم نفكر في كيفية الاستفادة من تلك الفروق.

فالرجال والنساء لهم وجهات نظر مختلفة في الحياة فيما يفعلون من أنشطة يومية، وكلاهما مفيد وقيم. فأحيانا ما تفلح طريقة المرأة وأحياناً أخرى تكون طريقة الرجل هي الأفضل. والمقياس الذي يحدد هذا من ذاك

هو التقييم غير المتحيز. وعلينا أن نحدد تلك الفروق وأيًا منها يمكن أن يكون مفيداً في مواقف محددة.

وقد أجريت دراسات عديدة أوردت مواطن الفروق بين الرجل والمــرأة، وفيما يلي بعض مواطن الاختلاف بين الرجل والمرأة في مجال العمل وعلينا تحديد هذه الفروق والاستفادة من وجودها، وستدهشون للنتائج :

طريقة الإدارة :

تقوم الطريقة التي تستخدمها النساء عادة في الإدارة على خلق جــو مــن العلاقات المتبادلة وتحقيق أهداف العمل من خلالها. فالمرأة تميل إلى أسلوب الإدارة الشاملة. وهن يتبعن القوانين ويتأكدن من الحصول على رأي كل فرد قبل اتخاذ أي قرار. كما أن النساء يملن إلى توجيه الآخــرين فــي صــورة عرض للمقترحات.

وعادة ما يرى المديرون من الرجال أن عليهم أن يتنافسوا مــع الجميــع. وهم عادة ما يتوصلون إلى قرارات قبل أن يستشيروا الآخرين. ثم يحاولون جذب الآخرين لتأييد وجهة نظرهم. كما أنهم يوجهــون الآخــرين بتوجيــه الأوامر لهم وليس بعرض المقترحات عليهم.

فائدة كلا الاتجــاهين : تعتبر طريقة النساء في الإدارة الجماعيــة فعالــة للغاية، وهي تؤدي إلى الوصول إلى أفكار جديدة وخلاقة. لكن الأسلوب الذي يتبعه الرجال أفضل بالتأكيد عند التعامل مع حالات الطــوارئ، أي عنــدما يجب اتخاذ القرار وتنفيذه بسرعة. وليس معنى ذلك أن على النساء أن يأتونا بأفكار جيدة وعلى الرجال التنفيذ فقط. بل على كل منهما أن يتعلم ما يفعلــه الآخر ويستفيد منه عند مواجهة تحديات العمل المختلفة.

حل المشكلات :

عندما تتولى النساء حل المشكلات، فإنهن عادة ما يتأكدن من الإحاطة بجميع جوانب المشكلة قبل اتخاذ أي قرار. وكما سبق أن رأينا فإن النساء يردن أن يصلن إلى أعماق المشكلات بالمناقشة. وهن يتناولن العديد من الأفكار قبل الوصول إلى قرار. كما تتوافر فيهن المميزات التالية :

- العمل الجماعي.
- التركيز على الآثار المرجوة على المدى الطويل.
- الاختيار من بين العديد من الحلول المطروحة.
- عدم التمسك بحل معين والتشبث به إلا بعد اتخاذ قرار جماعي.
- لا يلتصقن بطريقة محددة مع القدرة على تغيير الطريقة المتبعة في عمل ما عند الحاجة لذلك.

وتركز المرأة على المشكلة بينما يركز الرجل على الحل. كما أن الرجال يواجهون حل المشكلات بهمة ونشاط ويتناولونها بالتحليل والتتبع. فهم يحلون المشكلة بطريقة تركز على الحل وتحديد الحقائق والتفاصيل، ويصلون إلى خطة بسرعة، وهم يفضلون النقاش، لذلك فهم :

- يستخدمون الحقائق المتاحة في الوصول إلى أحكام.
- يتناقشون ولا يبتعدون عن المشكلة المطروحة كثيراً.
- يفصلون العوامل التي يرون أنها غير ذات علاقة بالمشكلة.
- يبحثون عن الحل ويتمسكون به.
- عند الوصول إلى الحل يعتبرون المشكلة منتهية.

وفائدة كلا الطريقتين هي : تحدد طريقة الرجال فــي حــل المشــكلات المعايير الحالية في عالم الأعمال، إلا أنها لها مجال محدد. ويستفيد الرجــال أكثر لو نظروا إلى النتائج التي تتوصل إليها زميلاتهم من النساء، فهن يرين جوانب أخرى من المشكلة، كما يستطعن التوصل إلى طرق أخرى لحلهــا. وهذا قد لا يبدو سهلاً بالنسبة للرجال، فقد يعتبرونه مجرد إضــاعة للوقــت ويجعل صبرهم ينفد. إلا أن طريقة الرجال لا تروق للنساء أيضاً، إذ إنهــن يشعرن بأن عليهن تنفيذ العمل بسرعة وهذا التعجل غير محبب بالنسبة لهن. وأنا أقترح على جهات العمل المختلفة أن تستفيد من كلا الأسلوبين للرجــال والنساء باستخدام كل من هذين الأسلوبين لمدة أســبوع ثــم الانتقــال إلــى الأسلوب الآخر، وهنا يصلون إلى إمكانية المزج بينهمــا والاســتفادة مــن مميزات كل من الطريقتين في آن واحد بعد ذلك.

مقابلات التوظف :

تعتبر النساء أن مقابلات التوظف ما هي إلا محــاولات للتعــرف علــى الشخصية وإقامة علاقة اجتماعية معها، فلا يجب أن تتحــدث المــرأة عــن مهاراتها وخبراتها وأعمالها ومنجزاتها السابقة وهي جميعــاً مــذكورة فــي السيرة الذاتية الخاصة بها. إنهن يرين أن ذلك يعتبر تكراراً لما سبق وأنه قدم مكتوباً في السيرة الذاتية. والنساء يعتبرن أن في ذلك خروجاً عن المــألوف، وإضاعة للوقت في تكرار ما هو معروف مسبقاً.

أما الرجال فهم يرون أن الحديث عن القــدرات والمهــارات والكفــاءات والمنجزات السابقة يعطي صورة أوضح عنها حتى وإن كانت مكتوبــة فــي السيرة الذاتية. وذلك لأنهم يعرضونها بصورة تفصيلية لتوضيح إمكانيــاتهم بصورة أفضل. وهم لا يترددون في الحديث عن معارفهم أو ما حققوه مــن منجزات كبرى فيقولون عبارات مثل :"تمكنت في العام الماضي من تحطــيم كل الأرقام المتوقعة للمبيعات."

وبينما تتحدث النساء عما يردن تحسين أوضاعهن فيه من خبرات أو ما يحتجن فيه إلى مزيد من التدريب، فإن الرجال يتحاشون ذلك تماماً. بل إن بعضهم قد يدعي قدرته على تنفيذ أشياء لم يقم بها من قبل بل وقد تكون صعبة عليه من وجهة نظره إلا أن روح التحدي تدفعه إلى ذلك الادعاء.

مميزات كلا الطريقتين : يعتبر الاختلاف بين وجهتي نظر الرجال والنساء في طريقة تقديم الفرد لنفسه خلال مقابلة من أجل العمل من أكبر نقاط الخلاف بينهما. فالرجال عندما يكونون مسئولين عن مقابلة متقدمات جدد للعمل، يتعجبون من الطريقة التي يتبعنها في عرض خبراتهن ومنجزاتهن، ويرون أنها تقلل من شأن تلك الأعمال والمنجزات. بينما ترى النساء أن الرجال بحديثهم المفرط عن منجزاتهم متباهون أكثر من اللازم. والشيء الوحيد المفيد في هذا المجال أنه عندما ندرك هذا الفرق بين الرجل والمرأة في عرض الأعمال أثناء مقابلة للعمل، فإننا لن نقلل من شأن شخص مرشح للعمل أو نعطيه أكثر مما يستحق.

تقييم الأداء :

عادة ما يأتي تقييم أي عمل في الصيغة التالية :"لقد أنجزت هذا العمل بكفاءة، لكنك أهملت كذا وكذا." وهذه طريقة لا تروق للنساء، فهن دائماً ما ينتقدن أنفسهن بوازع من داخلهن. فالمرأة عادة ما يدور بداخلها حوار، والنساء دائمات التفحص لأنفسهن. ولذلك فإن السعي وراء نقاط الضعف عند المرأة لا يفيد في دفعهن للمزيد من الجهد. لكن الرجال يشعرون بالتحفيز والدفع عندما تُعرض عليهم نقاط الضعف. كما أن الرجال لا يعتبرون أن تقييم الأداء أمر يمس الشخصية كما تفعل النساء.

مميزات هذا الاختلاف: ومميزات هذا الاختلاف تتأتى من فهمنا له، ومن ثم توجيه نتيجة تقييمنا لأعمال كل من الجنسين بالطريقة التي تناسب فهمه لعملية التقييم، بما يجعلهم يستجيبون لما نريده منهم، فيؤتي التقييم ثماره.

سلوك الرجل والمرأة في الاجتماعات :

تكون النساء أفضل حالاً عندما لا يلتزمن بجدول محدد لأعمال الاجتماع. فبالنسبة لهن لابد من الشمول. وربما تكون النقطة التي يجب مناقشتها مهمة لدرجة تؤثر على تغيير جدول الأعمال بالكامل. وعلى أي حـال فـإن هـذا النوع من الحرية يوفر الفرصة لظهور آراء أكثر. كما أنه يسمح للحاضرين بأن يضيفوا الجديد من النقاط المهمة وغيرها من الموضوعات التي لم يفكـر فيها أحد من قبل.

لكن الرجال يفضلون الالتزام بجدول الأعمال المطروح للمناقشـة، وهـم يرون أن هذا هو أفضل طريق لإدارة الاجتماع. وعندما تحاول النساء توسيع دائرة الحديث، يعتبر الرجال أن ذلك بسبب افتقـار النسـاء للتركيـز فـي موضوع واحد. لكننا وفي النهاية نجد أن كلاً من الرجال والنسـاء يـودون الوصول إلى نتائج طيبة من خلال الاجتماع، وإن اختلفوا تماماً في طريقـة تناول الموضوعات.

مميزات هذا الاختلاف: تعتبر كلٌ من طريقة النساء وطريقة الرجال فـي التعامل مع الاجتماعات مفيدة. فلماذا لا نستفيد من كلتيهما في نفس الوقـت. وهناك طريقة جيدة لتحقيق ذلك، وهي محاولة الالتزام بجدول الأعمال مـع الانتباه إلى ما يقدم من ملاحظـات قيمـة وتسـجيلها وإن كانـت خـارج الموضوع. وقد جربت بعض الشركات الكبرى هذا الأسلوب فأثبت نجاحاً لا بأس به. ومن فوائد تلك الطريقة أن يخرج الجميع من الاجتماع وهو يشـعر بأنه قد تم الإصغاء إليه كما يجب، ويكون الاجتماع أكثر فاعلية.

المبيعـات :

تعتمد وجهة نظر النساء في مجال المبيعات غالباً على كسب ثقة العمـلاء وإقامة علاقات طويلة المدى معهم. وقد أظهرت الإحصائيات أنهن حريصات على استمرار العمل مع العملاء، ليصبحوا عملاء دائمين. وهذا يعني أنه من

الممكن أن تخرج المرأة من إحدى الصفقات بلا ربح يــذكر، لكنهــا تكــون راضية عن ذلك. حيث إن الربح الحقيقي من وجهة نظر المرأة هــو إقامــة علاقات جيدة مع العملاء، ثم جني ثمار تلك العلاقات.

لكن الرجال دائماً ينظرون إلى الربح باعتباره ما يتحقق من مكاسب مالية فقط. لذلك فإنهم يركزون أكثر على عقد الصفقات وليس على إقامة العلاقات. وهم مقتنعون بدخول أي صفقة لتحقيق هدف محدد والخروج منهــا بنتــائج مطلوبة.

ومما لا شك فيه أن النساء يتبعن طريقة أفضــل لأنهــن يُجــدن قــراءة الشخصيات التي يتعاملن معها. فهن على سبيل المثال يشعرن بإمكانية فشــل صفقة ما، وهنا يحولن الأنظار إلى منتج آخر أو عرض مرادف. أو أنهــن يلجأن إلى استخدام الأسئلة ذات الصيغ المفتوحة مثل: "هل تــرى أن هنــاك شيئًا آخر مناسب لك أكثر ؟"

وفوائد هاتين الطريقتين: الاستفادة من مميزات اختلاف الجنســين فــي عملية البيع أمر جيد، على أن يكون هناك توازن بين هذه وتلك. وقد أظهرت الدراسات أن النساء قادرات على قراءة أفكار الرجال والنساء بنفس المهارة. لكن الرجال قادرون على قراءة أفكار الرجال فقط، لذا يجب أن يلجأ الرجال من العاملين بالبيع إلى زميلاتهم للتعرف على ما يدور بداخل عقول السيدات.

وعندما يكون هناك رجال ونساء مشتركين في الترويج للمبيعات لابد لهم من المزج بين الطريقتين، وهذا يعتمد على العميل. فالرجال الذين يركــزون على الوصول إلى نتائج طيبة يجازفون بنسيان تفاصيل مهمة تخص توقعات العميل أو حاجاته. والتحدي الحقيقي هنا هو عدم تجاوز الرجــال والنســاء للدور المنوط بكل منهما.

تفويض الآخرين :

عادة ما تشعر النساء بغزارة العمل وزيادته عن الحد، لكنهن يبذلن كثيراً من الجهد حتى لا يكلفن غيرهن بالعمل. وعند الحاجة إلى تفويض الآخرين، فإن النساء لا يكن سعيدات بذلك. بينما نجد أن الرجال يكونون أكثر ميلاً لتكليف الآخرين بالقيام بالأعمال بدلاً منهم. كما أن لديهم قدرة خارقة على تبسيط الأشياء.

مميزات الطريقتين : يمكن للنساء أن يتعلمن الكثير من الرجال. عليهن تعلم الطريقة البسيطة التي يطلب بها الرجال من الآخرين القيام ببعض الأعمال. فالنساء يعتبرن أن ذلك تهرب من العمل بتحويله إلى الآخرين. لكن وببساطة شديدة، يمكن للنساء أن يقللن من أعباء العمل على أنفسهن والحصول على النتائج الطيبة المعتادة في نفس الوقت. وعندما تحاكي النساء طريقة الرجال في تكليف الآخرين ببعض الأعمال، فسيلاحظن العبء الكبير الذي يزاح عن كاهلهن.

المفاوضات :

للنساء القدرة على إجراء مفاوضات شاملة. وهن عادة ما يحببن سماع كل ما يريد الآخرون قوله. وتشير الدراسات إلى أن النساء يملن إلى هذا الأسلوب المتأني حتى أثناء الأزمات. وعادة ما يستخدمن طريقة استعراض الأفكار كوسيلة للتفاوض.

لكن الرجال يميلون إلى تصعيد الحوار. فهم يهاجمون ما يرون أنه غير مناسب بشدة وبلا هوادة. وعادة ما تكون القاعدة :"أنا أقدم طلباتي والطرف الآخر يقدم طلباته، وعادة ما نتفق على شيء ما." ويعتبر الرجال أن المفاوضات ما هي إلا محاولة للتنافس من أجل الحصول على مكاسب. فهم يبدأون التفاوض بهدف مسبق ويحاولون دفع المباحثات تجاه تحقيقه.

مميزات الطريقتين : تعتبر المفاوضات فن رفيع مثلها في ذلك مثل المبيعات تماماً. وتختلف قواعد التفاوض باختلاف الدول والثقافات. ولذلك فمن الأفضل أن ندخل في مفاوضات ولدينا طرق عديدة للتفاوض نماذج بينها أو نتحول من طريقة لأخرى حسب الموقف. والطريقة التي تتبعها المرأة في التفاوض عادة ما تحقق نتائج أفضل. لكن أحياناً تكون طريقة الرجال في التفاوض أكثر فاعلية. ولابد للرجال والنساء الذين يتفاوضون معاً أن يكونوا على دراية باختلاف طريقة كل منهما وأن يكونوا على استعداد للتأقلم مع الظروف التي قد تمر بهم. ويمكن للرجال والنساء تعلم طريقة النوع الآخر في المفاوضات من خلال مشاهدته وهو يتفاوض وذلك للاستفادة بهذه الطريقة في المواقف المختلفة.

الخطابة :

الخطابة هنا مقصود بها الحديث أمام جمع من الناس. وعادة ما تميل المرأة إلى الالتحام مع الجمع الذي تتحدث إليه فيصبح الأمر محاورة وليست خطابة. وهن يدعين المستمعين إلى المشاركة بالأسئلة، والمرأة تريد الشعور بأن حديثها ممتع ولافت لانتباه مستمعيها.

لكن الرجل عادة ما يستخدم الأسلوب التقليدي عندما يتحدث أمام جمع من الناس. فهو يقدم موضوعاً جدلياً ويستعرضه ويستخلص ما فيه من نقاط ثم ينتظر استحسان الحاضرين. وعادة ما يميل الرجال إلى أن تكون الأسئلة خاضعة لضوابط.

فائدة الطريقتين : إذا كنا نريد إشراك المستمعين في الحدث، حيث يستمعون لموضوع ما ويعبرون عن رأيهم فيه، فإن الطريقة التي تستخدمها المرأة هي الأنسب. لكن ليس من المنطقي أن نضيع الوقت حتى نصل إلى الطريقة التي سنتبعها. حيث أظهرت الدراسات أن الناس قد ملوا من الطريقة التقليدية للخطابة، أي أنهم يملون من طول فترة الاستماع. وهنا يمكن أن

يتعلم الرجال الكثير من طريقة النساء فيدخلون الحوار والعروض على طريقتهم في الخطابة.

وربما نكون قد استمعنا إلى مثل إيطالي قديم يقول :"عندما يتحدث الرجل، فإن الناس تستمع إليه وعندما تتحدث المرأة فإن الناس ينظرون إليها، فإذا أعجبتهم يستمعون إليها." وللأسف الشديد فإن هذه القاعدة لا تزال سائدة حتى اليوم. ومن هنا فإن من واجب المرأة التي تقف أمام جمع من الناس للحديث عن أمر ما أن تحاول الفكاك من تلك القاعدة بالكثير من الجدية والاحترام وأن تحاول الاستفادة من طريقة الرجل في الحديث أمام جمع من الناس. كما يجب أن نشير إلى الملبس المحتشم أيضاً، فكثير من السيدات (بل وبعض الرجال أيضاً) يلبسون ثياباً غير محتشمة ولا تليق بمناصبهم ولا بأعمارهم، وهذا يؤثر على نظرة المحيطين إليهم، فنحن لا نستطيع احترام سيدة تقف لتتحدث عن أحد الموضوعات الجادة الخاصة بعملها في شركة ما أمام حشد يضم عشرات الرجال والنساء وهي في غاية التبرج والتعطر، وهي أمور نهى عنها ديننا الحنيف وترفضها كل الأعراف والتقاليد وليست تقاليدنا الشرقية فقط.

وقد استعانت شركات عديدة بما سبق ذكره من فروق بين الرجل والمرأة في تناول كل الأمور السابقة واستفادت من تلك الفروق بما فيه صالح العمل بالشركة وزيادة عملائها وأرباحها ونجاحها. وقد كان للدراسات التي أجريت في هذا المجال أهمية كبرى للعديد من الشركات على مستوى العالم.

*** *** ***

النزاعات بين الجنسين وكيفية التغلب عليها

علمنا من خلال الموضوعات السابقة في هذا الكتاب أن الرجال والنساء يختلفون في طريقة تناولهم لأغلب المهام اليومية التي يقومون بها. وبمجرد أن نفهم تلك الاختلافات نستطيع بسهولة أن نحولها إلى مميزات. لكن عندما يكون الأمر خاصًّا بالنزاعات بين الجنسين، فلا يمكن تطبيق هذه القاعدة القائلة بإمكانية تحويل الاختلافات إلى مميزات.

فعندما يصل الأمر إلى مستوى النزاع فإن الجزء الأكبر من المشكلة يكمن في أن الرجل والمرأة مختلفان لغوياً. فالنساء يعتبرن أن النزاع معناه قطيعة. وأحد أسباب ذلك أن النساء يعتبرن أن النزاع أمر شخصي، بينما يعتبر الرجال أن النزاع مجرد تحدٍ أو سباق يريدون الفوز به.

وبهذا لا ينظر الرجال والنساء إلى أي نزاع بنفس الطريقة. وأول رد فعل تقوم به المرأة تجاه نزاع ما هو أن تحوله إلى موضوع شخصي، فهي تتساءل :"ما الذي صدر مني ؟" وهذا ما يجعل المرأة تتعامل مع أي نزاع باعتباره فرصة لتوضيح الأمور وتعميق العلاقات. بينما يميل الرجال إلى معاملة النزاعات بطريقة منفصلة وغير شخصية. كما أن النساء يستعرضن موضوع النزاع ليصلن إلى مدى تأثير إنهاء هذا الصراع بالحل المناسب على الآخرين.

وبينما تطلب المرأة من الآخـــرين أن يحـــاولوا الوصـــول إلـــى أصـــل الموضوع، نجد أن الرجال ينظرون إلى النزاع محاولين تقييم الموقف الحالي وهي نفس الطريقة التي يستخدمونها في المفاوضات.

ولكن، ما هو الشيء المشترك بين الرجل والمرأة فـــي حالـــة النـــزاع ؟ والإجابة سهلة جداً، فعندما لا يتم•إنجاز عمل ما سبق الاتفاق عليه، أو عندما يخفق أحدهم في تحقيق أمر سبق أن قدم وعداً بإنجازه يحدث النزاع. فعـــدم تحقيق المنجزات التي كنا نتوقعها يزعجنا جداً ويؤدي إلى الإحباط أو عـــدم التأكد من إتمام بقية المهمات أو الغضب وربما ذلك كله معاً وفي وقت واحد. والرجال والنساء في ذلك الأمر سواء. وهم يمرون بواحدة من تلك النتائج أو بها جميعاً. لكن ما يحدث بعد ذلك هو موضع الاختلاف بين الرجل والمرأة.

في ذلك الموقف تضطرب النساء ولا يعرفن كيـــف يكـــون رد فعلهـــن. وربما يحدث ذلك لأن النساء عادة ما يكون رد فعلهن تجاه النزاعات هو رد فعل عكسي وغير متوقع.

هجوم أم حل :

لا تشعر النساء بالخوف من النزاعات، ولكنهن يكرهن النزاع من أجـــل النزاع. وعادة ما تسأل المرأة العاملة "لماذا يدور كل هذا الجدال في المكتب دائماً ؟" والنساء يعتبرن أن الجدال ما هو إلا هجوم. كما أن النساء يرين أن الرجال مقيدون ولا يتمتعون بأي مرونة عند تعاملهم مع النزاعات. لكن هذا الانطباع عند النساء نابع من أنهن يرين أن طريق حل أي نـــزاع يجـــب أن يكون بالتصالح. فالفوز بالنسبة للنساء ليس هو المقصد الأول.

ولكن، كيف يمكننا حل النزاعات ؟

الكثير منا يعرف كيف يمكن أن يحل نزاعًا. فنحن عادة ما نتلقى نصـــائح مثل: "اشرح وجهة نظرك." أو "يجب أن تكون واضحاً ومباشراً." وكثير منا

يؤدي عمله بالاعتماد على تلك النصيحتين ويعتقد أن ذلك كافياً. لكن إذا ما نظرنا إلى عدد النزاعات التي تدور حولنا في العمل أسبوعياً فسنعرف أن تلك النصائح القديمة المتوارثة غير كافية في حد ذاتها للتغلب على النزاعات. وحتى يصبح النزاع أسهل عند تناوله بالحل، فلابد من أن يدرك كل نوع أن النوع الآخر له طريقته المختلفة في التفكير والتحدث وأن يسعى جاهداً للعمل على تفهم تلك الفروق.

فكما رأينا في موضوعات الكتاب السابقة، يفترض كل من النوعين أن النوع الآخر يفكر بنفس الطريقة. لذلك فكل نوع يتوقع ردود الفعل التي يمكن أن تصدر عنه في موقف ما ويتوقعها من النوع الآخر. وفي حالة وجود نزاع فإن الرجال والنساء يتصرفون بنفس الطريقة. فهم يعتقدون أن النوع الآخر يستمع إلى نفس الكلمات ويستخدم نفس اللغة وبنفس الطريقة، وهذا أمر خاطئ. فكلمات الرجال ليست لها نفس المعنى عند النساء والأمر كذلك بالنسبة للأفعال أيضاً. ولذلك إذا لم تحرص على كيفية التصرف والحديث أمام النوع الآخر، فإن النزاعات بينك وبينه سوف تزداد سوءاً.

لكن سوء التفاهم هذا لا ينطبق فقط على مجال العمل، فهو قد يحدث أيضاً في البيت. والمثال التالي يوضح ذلك.

خلاف في البيت :

اتفق زوج وزوجته على تقاسم أعمال المطبخ، حيث كانا في بداية حياتهما الزوجية، وكانت الزوجة تعمل طوال النهار، فقرر الزوج مساعدتها في الأعمال المنزلية. فمن أين نشأ الخلاف بينهما ؟ كان المطبخ صغير المساحة وكان الزوج يشكو من أنه ليس من السهل أن يتحركا فيه سوياً بسرعة ودون إعاقة من أحدهما للآخر.

وفي يوم من الأيام كانت الأمور تسير على ما يرام داخل المطبخ إلى أن فتح الزوج أحد الدواليب العلوية وترك الباب مفتوحاً فاصطدمت به رأسه

أثناء التفاتة سريعة لإناء وضعه على النار، فأغلقه بعنف وصاح بلفظ يدل على التضجر والغيظ. شعرت الزوجة بالضيق والألم واعتبرت أن الإهانة موجهة إليها. فقد اعتبرت أن رد الفعل لا يتناسب مع الحدث بأي حال من الأحوال. كما أن الحدث نفسه وقع نتيجة لإهمال الزوج فهو لم يغلق باب الدولاب، فاصطدم رأسه فيه. وقالت في نفسها: لماذا يعبر عما في داخله تجاه الدولاب، إنه غاضب مني ووجد ما ينفث فيه غضبه. وهنا حولت الزوجة الخلاف إلى موضوع شخصي. واعتبرت أن ما حدث هو هجوم شخصي ضدها، ولم تعتبره مجرد حادث عابر.

أحسنت الزوجة التصرف فباحت لزوجها عما يدور بذهنها. لم يفهم الزوج لماذا اعتبرت زوجته ما حدث أمرًا شخصيًّا، وأكد لها أنه لم يقصد إهانتها أو التلميح إلى ما يهينها. لكن الزوجة أصرت على استنكار الحدث. فأصيب الزوج بالحيرة والإحباط. وأصر الزوجان على موقفيهما. فقالت الزوجة:"أنت أعطيت الأمر أكثر مما يستحق." ورد الزوج :"إن ما حدث لا علاقة له بكِ." "لم أقصد تجريحك إطلاقاً." ومنذ تلك اللحظة لم يستطع أي منهما البقاء مع الآخر في نفس الغرفة، فما بالك باستخدام مطبخ ضيق المساحة معاً. واستمر الحال كذلك عدة أيام إلى أن تنبه الزوج إلى أهمية تفهم الجنس الآخر، فبدأ يتودد إلى زوجته بكلمات رقيقة ويطيب خاطرها، فعاد الوضع إلى ما كان عليه من قبل، لكن أصبح الزوج حريصاً على ألا يفقد أعصابه بسبب حادثة تافهة لئلا يزعج زوجته.

قصة أخرى... خلاف في العمل :

كانت إحدى الموظفات على قناعة بأن رئيسها في العمل يعاملها بقسوة. وحين اشتد الأمر كانت على وشك توكيل محام لمقاضاته. وعندما تدخلت إحدى الزميلات وسألتها عن سبب هذا الشعور، قالت إنها تشعر أن كل تعليقاته الكتابية على أوراق العمل الخاص بها تعكس ذلك. فطلبت الزميلة

الاطلاع على بعض تلك التعليقات علها تصل إلى نقطة عـدم التفـاهم بـين الاثنين. فلعـل الموظفة تسيء فهم تعليقات رئيسها في العمل. وجدت الزميلة أن التعليقات كلها تعليقات توجيهية عادية، فنصحتها بالتحدث إلى رئيسها في العمل حول هذا الأمر لتتأكد بنفسها. وبعد دقائق معدودة من الحـديث مـع رئيسها في العمل اقتنعت الموظفة أنها أخطأت بشدة فـي تفسـير مقاصـد رئيسها. وقررت الاستمرار في العمل دون حاجة إلى تقاض.

طريقة جيدة لحل النزاعات :

تعتمد هذه الطريقة في حل النزاعات أو الخلافات على التحول من موقف اللوم ومحاولة إثبات من المخطئ ومن المصيب إلى محاولة الوصـول إلـى نتيجة طيبة. وهذا يعني التوقف عن تصيد الأخطاء ومحاولة التوصـل إلـى حل. وتعتبر النصائح الخمس التالية مفيدة لكل من يبحث عن حل لنزاع ما:

١- خذ فرصة للتوقف والتفكير في الأمر. قل لمـن أنـت علـى خـلاف معه:"سنتكلم معاً في هذا الأمر مرة أخرى." حاول أن تسـتقطع خمـس دقائق من وقتك للتفكير في الأمر أو استشارة أحد الموجـودين بـالقرب منك.

٢- لا تسع للاستعانة بالآخرين ليتعاطفوا معك، وإلا فإن ذلك سيعود بك إلى طريقة تصيد أخطاء الآخرين. ومن المفضل لأن تختـار فـرداً ذا آراء مختلفة تماماً عنك. اعرض عليه الأمر وما تواجهه من تحديات وما تتطلع إليه من أهداف.

٣- كن على وعي بما تريد تحقيقه على المدى الطويل. هـل أنـت ملـزم بالتعامل مع الشخص موضوع النزاع (زميل – عميل – شريك)؟ وهـل تريد القيام بعمل جماعي ؟ فإذا كانت الإجابة بـ "نعم". فعليك التفكير في عدة أسئلة أخرى مثل :"كيف يمكننا حل النزاع ؟ وما هو الحـل الأمثـل له؟"

٤- لا تفكر أبدًا في "من هو المخطئ ومن هو على حق" وركز كل تفكيرك في تكلفة هذا النزاع (أو الخلاف). فإذا تمكنت من ذلك ستصل إلى الحياد وتبتعد عن الشعور بأنك أنت على حق وليس غيرك.

٥- تجرد من آرائك الخاصة، حيث إن الخطوة الأولى لحل النزاعات هي محاولة التوصل إلى حل مُرْضٍ يناسب الطرف الآخر.

٦- وعندما تتبع الخطوات السابقة ستتبخر كل خلافاتك مع الآخرين وستجد الحل فوراً. والقصة التالية التي حدثت في شركة هندسية توضح كيف أثمر التحول من استخدام طريقة اللوم وتصيد الأخطاء إلى طريقة البحث عن النتائج المرجوة.

مشكلة الأطفال :

طلب مدير قسم التعاقدات من مسئولة الشئون القانونية إعداد عقد جديد يتم توقيعه مع أحد العملاء في الصباح الباكر من اليوم التالي. وكانت تلك السيدة قد ارتبطت مع زوجها بإحضار الأطفال من المدرسة إلى البيت في الساعة الرابعة عصراً، ولم تكن تعلم بأنها ستفاجأ بأي أعمال إضافية. لكنها حاولت أن تخفف الأمر فقالت: "سأذهب لاصطحاب الأطفال من المدرسة إلى البيت، ثم أعود للمكتب لإنجاز كل شيء إذا تمكنت من إيجاد جليسة أطفال تصاحبهم."

هاج مدير قسم التعاقدات وقال :"الأطفال مرة أخرى ... عذر دائم ... أتقولين "إذا وجدت جليسة أطفال ... وماذا إذا لم يكن هناك من يقوم بالمهمة.. ماذا أفعل أنا ؟ ... هذا عمل ضروري ولابد أن يتم اليوم ولا يمكن تأخيره بأي حال ... لقد اتفقت مع العميل أن يكون كل شيء جاهزًا صباحاً."

شعرت الموظفة بضيق شديد وبمهانة كبرى من جراء تحدث زميلها عن الأطفال بسخرية، كما شعرت بأنه أجبرها على أن تتخذ موقف المدافع عن

نفسه بسبب خطأ قام به هو، فهو من أعطى الموعد للعميل دون أن ينظر إلى مواعيد العمل ومدى إمكانية إنجاز المطلوب قبل الموعد المحدد.

تجازوت الموظفة كل همومها وفكرت في حل النزاع فقط. كانت تعرف العميل جيداً وتعرف أنه دائماً ما يطلب كل شيء كما لو كان في اللحظة الأخيرة. وتعلم أيضاً أن كل ما كان يطلب من تقارير وأوراق كانت تتأخر لديه أسبوعين أو ثلاثة دون أي داع. فشرحت الأمر لمديرها الذي تراجع عن ردود فعله الأولى بعد أن تفهم الموقف. فقال لزميلته: "إنني من قدامى العاملين الذين يعتبرون العميل ملكاً يأمر فيطاع فوراً." ثم أضافت الزميلة إن العمل سيكون أكثر جودة لو قام به فريق خلال وقت كاف، وليس فرد واحد. فاتفقا على إتاحة فرصة زمنية أطول للعمل مع إشراك زملاء لها فيه ونجح هذا الحل وقدم للعميل الذي لم يعر التأخير لمدة يومين أي انتباه، بل كان راضياً ومقتنعاً أن الجميع قد بذل قصارى جهده.

النزاعات بين أفراد فريق العمل :

يمكن أن تنشأ النزاعات بين أفراد فريق عمل واحد، وهم من يفترض فيهم أنهم جميعاً يعملون من أجل تحقيق أهداف واحدة. والقصة التالية توضح أن أي خلاف بين أفراد فريق العمل الواحد يضعف هذا الفريق ويجعل كل جهوده تبوء بالفشل :

ذهب فريق تسويق مكون من رجل وامرأتين لمقابلة مدير شركة كبرى وعرض منتج عليه، كانت الصفقة كبيرة، لذلك كان الجميع على أتم الاستعداد للقيام بواجبه، قام كل فرد من أفراد الفريق بما عليه تماماً، حيث قدم الرجل العرض المناسب وتحدث نيابة عن الشركة وقامت زميلتاه بمساعدته حسبما هو مخطط لهم بالشركة تماماً. ولكن، وبمجرد أن خرج الفريق من مقر الشركة التي كانوا فيها، انهال النقد اللاذع من السيدتين ضد زميلهما واتهماه بإضاعة الصفقة. لكنه لم يأبه للنقد بل إنه تفاخر بحسن أداء العمل.

كان المسئول عن عرض المنتج قد ركز في كلامه على مدير الشركة الذي كان يحرص على اصطحاب مساعدتين له. فأهملهما مندوب الترويج تماماً وركز في حديثه على المدير فقط. وعندما جاء فريق آخر من شركة أخرى كسب الصفقة، وذلك لأن المسئول عن العرض لاحظ أهمية المساعدتين بالنسبة للمدير فركز كلامه معهما، ولم يهمل المدير في نفس الوقت.

زاد الخلاف بين أعضاء الفريق حيث استمر لوم الزميلتين لزميلهما حتى اضطر المسئول عن القسم اللجوء إلى طلب النصيحة. وجاء الخبير الذي طلبوه لينهي النزاع فاستمع إلى الأفراد الثلاثة قبل أن يتحدث وعرف رأي كل منهم. ثم نبه الجميع إلى أهمية التفاهم، فقال للسيدتين :"كان بإمكان أي منكما أن تنبه زميلها إلى أهمية توجيه الحديث إلى السيدات أثناء الاجتماع، وذلك بدلاً من الصمت والاستماع إلى حديثه الذي كان يشبه التكات التي تصدر عن قنبلة موقوتة قبل أن تنفجر لتقضي على العمل الجماعي للفريق. وعندما اقتنع الجميع بأن تناول النزاع يجب أن يكون بهدف الوصول إلى حل وليس بهدف إلقاء اللوم على أحد الأفراد أو تبرئة الباقين، واصل فريق العمل عمله مرة أخرى ولكن من منطلق جديد.

أخطر المشكلات .. .. مشكلة التحرش :

بعد تعرض رئيس أكبر دولة في العالم للتحقيقات بسبب فضيحة جنسية، أصبحت اتهامات التحرش الجنسي كثيرة ومتعددة. والآن تجري الشرطة تحقيقات مع رئيس كيان يدعي الديمقراطية بتهمة التحرش بموظفات ديوان الرئاسة، كما تجري نفس التحقيقات مع عدد من وزرائه بنفس التهمة.

ولم يقتصر أمر التحرش على النساء فقط، فمن الممكن أن يشكو رجل بتحرش رئيسته في العمل به أو أن يتطرق الأمر إلى ما هو أبعد من ذلك بكثير من ادعاءات باطلة.

وتأتي تهم التحرش على ثلاثة أنواع وعلى من يحقق فيها التنبه إلى ذلك، وهذه الأنواع هي :

١- تحرش حقيقي وقع فعلاً وبشهادة شهود.

٢- ادعاء باطل المقصود منه الانتقام.

٣- سوء فهم لبعض التصرفات التي يمكن أن تصدر عن أحد المحيطين دون قصد حقيقي للتحرش.

وأعتقد أن أي محقق ماهر يمكنه أن يحدد نوع الحالة المعروضة عليه خلال فترة زمنية وجيزة.

وتعتبر تهم التحرش من أكبر المشكلات التي تواجهها أماكن العمل، حيث يحدث توتر في مكان العمل ويتحول العاملون فيه إلى فرق وأحزاب بمجرد أن تثار تلك التهمة. كما أن ذلك يضيع الثقة التي يجب أن تتوافر في فريق العمل الواحد. وقد أثبتت الدراسات الحديثة أن كثيرًا من الرجال لا يحبون أن تنقل إلى مكاتبهم سيدة أو آنسة سبق لها الشكوى من أي شيء خوفاً من أن تكون شكوتها القادمة عن التحرش. كما أثبتت الإحصائيات الحديثة في أمريكا أن السيدات اللواتي تقدمن إلى المحكمة بطلب التحقيق في قضايا التحرش الجنسي يحصلن في المتوسط على تعويض يقدر بـ ٢٥٠٠٠٠ دولار. إلا أن أغلبهن لا يعتبرن ذلك مناسباً. فهن يعتقدن أن سمعتهن تتأثر بتلك القضايا التي وجدن أنفسهن مضطرات لرفعها. كما أن كثيرات منهن اضطررن إلى ترك الوظيفة أو حتى التوقف عن العمل نهائياً والاكتفاء بأعمال المنزل.

وينحصر أغلب ما تشكو منه النساء من تحرش زملائهن من الرجال بهن في الكلمات الرقيقة وطريقة توجيه الحديث والعبارات التي تحمل أكثر من معنى. وفيما يلي بعض قضايا التحرش :

قضية شهيرة حدثت في لندن، وكان بطلاها زميلين في شركة كبرى. ذات يوم شكت الشابة زميلها بأنه يستخدم تلميحات جنسية في كل عباراته معها وأنها ضاقت ذرعاً به. دافع الشاب عن نفسه وقال إنه لم يقصد التحرش بل كان يعتقد أنهما أصبحا صديقين وأنه كان يحاول أن يبدو خفيف الظل أمامها. لكن الشابة أصرت على أنه يقصد التحرش.

يبدو هذا الأمر غريباً إلا أنه يحدث يومياً، ومن الواضح أنه من النوع الثالث الذي أخطأت فيه الشابة بسوء تقديرها للموقف وعدم تحفظها في التعامل مع زميلها لدرجة شجعته على اعتبارها صديقة له فاقترف سلوكاً أساءت هي فهمه.

وفي قصة أخرى لم تصل إلى مستوى القضية -حيث تم إخمادها في مهدها- أساء أحد المديرين فهم موظفة عنده حيث كانت غير محجبة، وشعرها طويل وناعم جداً، وكانت تعتاد أن تلقي بشعرها خلف ظهرها عندما ينسدل على وجهها. وأثناء تواجدها مع المدير تكرر ذلك الحدث، فاعتبره تلميحًا منها للتشجيع على إقامة علاقة غير مشروعة، فأسرّ لأحد مستشاريه الذي تعامل مع الأمر بحكمة. ذهب المستشار إلى تلك الشابة بحجة الحديث في بعض أمور العمل، ولما تكررت نفس الحركة أمامه عدة مرات نبهها إلى أن بعض الزملاء قد يعتبرون ذلك إشارة لأمر ما، وأن هذا الأمر غير لائق بفتاة على خلق. فحرصت بعد ذلك على جمع شعرها وراء ظهرها بمشبك قوي. ثم بعد عدة أشهر هداها الله وتحجبت ولبست ملابس فضفاضة فأصبحت قدوة حسنة لغيرها من زميلاتها في العمل، كما ابتعدت بذلك عن الشبهات.

تحرش فعلي :

أما القضية الأكثر فجاجة ووضوحاً، وهي تعتبر من قضايا النوع الأول (تحرش فعلي). فهي قضية إحدى الموظفات وكانت تعمل في صالة كبيرة

مفتوحة بها العديد من الموظفين والموظفات حيث شكت من رئيسها في العمل الذي كان مسئولاً عن كثير من العاملين بالصالة، وقالت إنه يتحرش بها جنسياً دون أن ينطق بكلمة واحدة، فهو ينظر إلى جسدها نظرات وقحة، كما أنها قد ضبطته في إحدى المرات "يلعق شفتيه" بطريقة مقززة أثناء نظره إليها وهي تمر من أمام مكتبه. شهد كثير من الموظفين والموظفات أن كثيرًا منهم فاجأه وهو يشاهد مواقع جنسية ومواقع شذوذ جنسي على حاسبه الخاص أثناء وقت العمل الرسمي، كما شهدت بعض الموظفات بأنهن لا يرتحن لنظرات المدير الوقحة.

تحقيق رسمي :

بدأ التحقيق الرسمي في الواقعة، ودارت الدنيا بالمدير الذي سارع بتوكيل محام للدفاع عنه. وأشيع في الشركة بأن قرار فصل المدير من العمل على وشك الصدور بلا شك. فأصيب بالإحباط والغضب واضطر إلى ترك العمل في إجازة لعدة أيام حتى تتضح الأمور.

تحزب العاملين :

انقسم الموظفون العاملون بالشركة –وعددهم ٣٢ بما في ذلك الشاكية والمشكو في حقه– إلى فريقين، تعاطف الرجال مع المدير حيث يرون أن عقاب الفصل يعتبر شديداً جداً وغير مناسب للجرم الذي ارتكبه المدير خاصة وأنه مدير ناجح في عمله. بينما تعاطفت النساء مع مقدمة الشكوى، وقالت كثيرات منهن أنهن مررن بنفس التجربة مع المدير وأنهن كن يتضررن جداً من مشاهدة النساء العاريات والمشاهد الجنسية على شاشة حاسبه بالصدفة. كما أنهن شكون من إشارة لعق الشفاة التي اعتادها.

مشكلة بلا نهاية :

وهنا نجد أن الجميع قد ركز على تبرير موقفه وتأييده بالأدلة، بل إن الأمر ازداد تفاقماً، فاتخذ كل فريق من الفريقين جانباً من الصالة وتجاور فيه

أي أصبحت صالة العمل الكبرى منقسمة إلى فريقين. وقد أثر ذلك بالطبع على زيادة التوتر بين العاملين وعلى إنتاج الشركة. ولم يسع أي من الفريقين إلى الوصول إلى حل مناسب. وقد تضررت صاحبة الشكوى من ذيوعها وانتشارها وبقائها على قمة اهتمامات العاملين بالشركة لفترة طويلة. وأعلنت للجميع أنها لو كانت تتوقع كل هذا الاهتمام من الجميع ولفترة طويلة لفضلت الاستقالة من الشركة عن تقديم شكوى في حق زميلها.

نهاية المطاف :

ظل الحال على ما هو عليه دون أن يحدث أي تغيير وظل التوتر القائم مستمراً على نفس الوتيرة لمدة ستة أشهر. إلى أن جاء مدير جديد فاتخذ قراراً في الموضوع بنقل الرجل موضوع الشكوى إلى فرع آخر للشركة (وليس فصله) إلى أن ينظر في أمره بعد صدور الحكم. كما أمر بإعادة توزيع المكاتب طبقاً للوضع السابق بحيث يتجاور العاملون في كل قسم في جزء من أجزاء الصالة الكبرى ليسهل التعامل بينهم. وطالب الجميع بالإنجاز ووعد بمكافآت مجزية للمجتهدين ومعاقبة كل متهاون. فأقبل الجميع على العمل بجدية، وكل منهم يريد أن يظهر بمظهر لائق أمام المدير الجديد وحققت الشركة في تلك الفترة معدلات لم يسبق تحقيقها من قبل.

*** *** ***

نـمـاذج مـرفـوضـة
نقابلها كل يوم في مجتمعاتنا

رأيت أنه من الواجب علي قبل أن أختتم هذا الكتاب أن أنبه الرجال والنساء وخاصة من هم في سن الشباب منهم إلى ما يتسلل إلى مجتمعنا من عادات أو ظواهر سيئة قد نقع فيها دون أن ندري. وهذه العادات السيئة تضر بصاحبها نفسه قبل أن تشوه صورته أمام المحيطين به. وقد أدى التطور العلمي إلى زيادة تلك المظاهر السيئة دون قصد، فاليوم كلنا يعرف الحاسب الآلي والإنترنت ويحمل هاتفًا صغيرًا يضعه في جيبه ويصله بجميع أنحاء العالم وكلها أدوات تزيد من مشكلاتنا الاجتماعية من حيث لا نحتسب. ومن هذه المشكلات اقتطفت لكم اللقطات التالية :

١ - التناقض الصارخ بين ما نقول وما نفعل:

فهذا رجل يدعي أنه يشعر بقربه من الله ولكنه لا يصلي أبداً ولا يحرص على فعل الخير، بل إنه يتحيز للرجال في كل شئ وبالتالي فهو يظلم من يقعن تحت يده من سيدات في مجال عمله.

وتلك فتاة تحرص في أحاديثها على توضيح التزامها بالتحجب والصلاة وبكل أمور دينها. بينما يرى كل من يتعامل معها أن هذا التحجب ما هو إلا اسم فقط، وأن ملابسها ينطبق عليها وصف "الكاسيات العاريات". فلا نفع إذن من غطاء الشعر.

وعندما تصادف الآن فتاة في العشرين من عمرها تفعل نفس الشيء وتحاول توجيهها، فقد يكون ردها :"كل البنات من حولي يفعلن نفس الشيء. فلماذا أختلف عنهن ؟" هذه الفتاة تتصارع داخلها فكرتان، فكرة الالتزام

بالملابس الفضفاضة حتى ترضي ربها من جهة وحب تقليد الأخريات من المتبرجات أو الكاسيات العاريات وعلى رأسهن مطربات المحطات الفضائية من جهة أخرى، فتوصلت في النهاية إلى هذا المظهر المسخ الذي إن دل على شيء فإنما يدل على جهلها التام بأمور دينها وتخبطها. وهو مظهر لا يجعلها تنال أي احترام من المحيطين بها في أي مجتمع كان.

وقد سبق لي العمل في مكان كان به الكثير من السيدات كبار السن وكنت وقتها شابًا في العشرينيات من العمر. وفي يوم ما جاءتني زميلة في العمل يقترب عمرها من الستين عاماً، وتحدثنا سوياً. فتجرأت ولمحت لها أن ملبسها لا يتناسب مع سنها ودينها، فهي تكشف عن شعرها وترتدي ثياباً تلتصق بجسدها فتبدو كالعارية، بالإضافة إلى مساحيق وأصباغ صارخة. ومن حسن حظي أنها أخذت الأمر ببساطة، فضحكت وقالت لي :"أنا من القواعد من النساء، ثم إنني من أسرة أرستقراطية ولا أعرف سوى هذا النوع من الملابس طوال حياتي. ومن الصعب علي أن أتغير الآن."

هذه بالطبع وجهة نظرها الشخصية. لكن، من الواضح أنها قد فهمت مصطلح "القواعد من النساء" فهماً خاطئاً، وفسرته بما يتمشى مع ميولها فهي لا تريد أن تتغير بعد عمر طويل قضته متبرجة، كما أنها لم تعد بحاجة إلى تحسين صورتها أمام الناس وهي تقترب من نهاية عمرها الوظيفي، ففسرت المصطلح بما يتمشى مع ميولها الشخصية.

٢- السقوط إلى الهاوية تدريجياً :

كثير من الرجال والنساء يسقطون إلى هاوية عدم التحفظ أمام النوع الآخر تدريجياً. ويبدأ الأمر شيئاً فشيئاً. فاليوم نضحك معاً على تعليق مقبول لكنه ساخر. ويستمر الحال هكذا فترة ليست بالقصيرة. ثم يتفاقم الأمر فيصبح التعليق جارحًا ثم مبتذلاً ثم سافرًا. ثم يتحول الأمر إلى ألفاظ نابية يلفظها

الرجال أمام النساء فلا تعترض إحداهن على ذلك. وعادة ما يحدث هذا الموقف في أماكن العمل الحكومية.

وأذكر أنني صعقت ذات يوم عندما سمعت من إحدى الموظفات كلمة بذيئة توجهها إلى زميلها الذي ابتسم ولم يعلق ولم يشعر بالخجل أمام جموع المواطنين الذين جاءوا لقضاء مصالحهم على يد أمثاله وكنت أنا واحداً منهم للأسف الشديد.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن حالة السقوط التدريجي إلى تلك الهاوية هي إحدى المشكلات التي نتجت عن قضايا النوع بين الرجل والمرأة والتي يتحدث عنها هذا الكتاب. فالمرأة في المثال السابق تصرفت كالرجال لتوضح للحاضرين أنها ليست في موقف ضعف وأنها قادرة على التصرف كالرجال. لكنها نسيت أنها تشبهت بأسوأ الرجال وأكثرهم بذاءة وسوء خلق.

٣- الانفلات التام في تربية الأطفال :

والانفلات التام لا يأتي تدريجياً، فالبعض منا (وإن كان ذلك نادراً حتى الآن وأتمنى ألا ينتشر) لا يستحي من ذكر كلمات نابية أو إتيان تصرفات مخجلة (مثل الشجار مع الجيران أو سب بعض من يتعامل معهم أو التطاول على الزوجة أو الزوج) أمام الأطفال. وكثير من الرجال أو النساء يعتقدون أن أطفالهم لا يفهمون شيئاً مما يدور حولهم. ثم يفاجئون أن هؤلاء الأطفال يتأثرون بما يحيط بهم، وقد يكون لذلك أشد الأثر على الطفل أو الطفلة عندما يكبران.

وكثير من الدراسات التي أجريت في السنوات الأولى من القرن الحالي تفيد بأن السبب الأول في غالبية مشكلات الشباب (مثل الزواج العرفي وإدمان المخدرات والعلاقات غير المشروعة وغيرها) يكمن في التنشئة غير صحيحة والجو الأسري المليء بالمشكلات الاجتماعية.

وعندي مثال واحد يؤيد ما ذكرت: ركبت في حافلة عامة لمسافة طويلة داخل القاهرة. صعدت إلى الحافلة فتاة متبرجة تحت العشرين من أمام إحدى الجامعات وبيدها عدة كتب وكراسات، وجلست إلى جواري. وقد تعجبت من أن تلك الفتاة قد انشغلت طوال الطريق بإزالة المساحيق والأصباغ من على وجهها غير عابئة بمن حولها حتى أنني أصبت بالخجل الشديد من ذلك الموقف السخيف. ثم أخرجت من حقيبتها خماراً متوسط الطول وارتدته وأحكمت رباطه فتغير مظهرها بالمرة. وعندما نزلت من الحافلة كان ظاهرها ومشيتها يختلفان تمام الاختلاف عما كانت عليه وهي تركب الحافلة.

ومن الواضح جداً أن تلك الفتاة خرجت من بيتها وأهلها يظنون أنها ملتزمة بأمور دينها، وهي على العكس من ذلك تماماً. ولا ينشأ مثل هذا التناقض من فراغ، فلابد أنها نشأت وتربت وسط علاقات أسرية متخبطة مليئة بالتناقض.

٤- العلاقات بين البنات والبنين :

كثير من الآباء والأمهات لا يجيدون متابعة الأبناء. بل كثير منهم أيضاً يعتبر أن حُسن التربية وإلحاق الأبناء بالمدارس الخاصة مرتفعة التكاليف أمور كافية لتنشئة جيل صالح. لكن هذا غير كاف من وجهة نظري. فلابد من حُسن المتابعة بل والمراقبة إذا لزم الأمر. ولكن لابد أن يتم دون تضييق على الشاب أو الفتاة.

ويلزم للأب أو الأم أن يتابعا أحوال أبنائهم وبناتهم. فلابد أن يعرف الأب متى يخرج الابن من البيت، وأين يذهب وماذا يفعل خارج البيت، وما فائدة الهاتف المحمول الذي تملكه ابنته، وفيم تستخدمه ومع من تتحدث فيه وما هي الأرقام الموجودة عليه ومن هم أصحاب تلك الأرقام وكذلك بالنسبة للولد أيضاً. لكن لابد أن يتم ذلك دون مهانة لهم ودون تضييق أو إحساس بالمتابعة اللصيقة أو توقع العقاب الصارم دون مناقشة.

والمثال التالي يوضح لنا نموذجاً لما يجب فعله :

الأب : دعيني أرى هاتفك المحمول الجديد يا سارة.

سارة : ها هو ذا يا أبي.

الأب : وماذا عن مميزاته ... دعيني أستكشفه ... ما كل هذه النغمات والصور الطبيعية الملونة، أنت فنانة يا سارة. ولكن دليل الأسماء ممتلئ ... هذه أمنية وأميرة ونائلة ... كلهن زميلاتك في الكلية ... أعرف ذلك ... ولكن من يكون ... سامح ... لم أسمع عنه من قبل.

سارة : إنه زميلي بالكلية، أحادثه أحياناً بالهاتف لأعرف ما درسوه في حالة غيابي، فغالبية زميلاتي من البنات في فصول مختلفة عن فصلي. فصلي به ثلاث بنات وأنا على علاقة طيبة بواحدة منهن فقط، وهي لا تحمل هاتفاً محمولاً.

وهذا المثال يوضح حسن التنشئة التي تلقتها سارة في بيتها، كما يوضح الطريقة اللبقة التي استخدمها أبوها ليطمئن على أحوال ابنته، والطريقة المناسبة التي طمأنت بها "سارة" والدها على حدود العلاقة بينها وبين زميلها في الدراسة. ولا مانع من أن يحذرها الأب (ولو بصورة غير مباشرة) من أن بعض الناس يتبادلون الرسائل المبتذلة أو الصور الخليعة عبر هواتفهم المحمولة، ويعتبرون ذلك أمراً عادياً، أو أن بعض الشبان يحاولون خداع الفتيات عن طريقه، وأن ذلك شيء لا يقره ديننا ولا عاداتنا، ولابد لها أن تتنبه له.

٥- الملبس غير المناسب :

كثير من الناس لا يحسنون اختيار الملابس المناسبة لهم. فالملابس تعكس أشياء كثيرة عن الإنسان، تعكس منزلته الاجتماعية، وذوقه في الألوان

واحترامه للآخرين. وفي مجتمعنا العديد من الصور المرفوضة للملابس غير المناسبة من عدة نواح ومنها :

- من يرتدي ملابس لا تناسب عمله أو مركزه الاجتماعي أو سنه من حيث ألوانها أو حالتها أو تفصيلتها. فلا يصح مثلاً لأستاذ جامعي أن يذهب ليحاضر طلابه بقميص أحمر فاقع أو متعدد الألوان، فطلابه الجامعيون سيحترمونه أكثر وهو في الزي الرسمي (بدلة كاملة شتاء، وقميص وبنطلون سادة صيفاً) وذلك هو الأنسب.
- لا ينبغي للرجل أن يلبس سواراً أو سلاسل حتى وإن كانت من الحديد فهذا مدعاة للتخنث. ولكن من المقبول لبس خاتم أو دبلة من الفضة.
- لا يجوز للمرأة شرعاً أن تلبس البنطلون الفاضح المفسر لتفاصيل جسدها. فهذا أمر مرفوض طبقاً للعادات والتقاليد وليس فقط طبقاً لشرائع الدين الإسلامي. وإن تعللت بعض النساء بأن البنطلون يستر سيقانها عند صعودها لأي وسيلة مواصلات، فلا بأس من لبسه على أن يكون فضفاضاً وأن يكون ثوب المرأة طويلاً يغطي جسدها بالكامل.
- كثير من المصطافين يعتبرون المدينة التي يذهبون إليها كلها مصيف، فنجد رجلاً يسير في الشارع وهو يرتدي بنطلوناً قصيرًا (شورت) وفانلة بدون أكمام. وهذا منظر غير لائق بالمرة ويكشف عن جزء من العورة التي يجب على الرجل سترها.

٦- ارتياد الأماكن المشبوهة عن جهل :

كثير من الشباب والفتيات يرتادون أماكن مشبوهة عن جهل فيسيئون إلى أنفسهم وإلى أسرهم. ولابد من الاحتراس إلى أبعد مدى في تلك الحالات. فمن يدخل في مكان يشك للحظة أنه سيعرض نفسه للأذى، لابد له أن يخرج منه أولاً ثم يفكر فيم سيفعل بعد ذلك، ومن أمثلة تلك الأماكن :

- **المقهى** : غالبية المقاهي تعتبر أماكن عادية يرتادها الجميع دون خوف أو شك، لكن هناك مقاهٍ **قليلة** في أماكن معينة قد تبيع مشروبات غير مصرح بها أو مخدرات، أو تسمح بألعاب محرمة أو تعرض أفلاماً مخلة، ومن عنده شيء من الفطنة لن يقع في تلك الورطة فشكل المقهى يكون واضحاً للجميع (متطرف – خافت الأضواء – قليل الرواد – يتلفت الخادم فيه يمنة ويسرى).
- **مقهى الإنترنت:** قد ينطبق على **القليل** من مقاهي الإنترنت ما ينطبق على المقهى السابق ذكره بالإضافة إلى خطورة جمع شباب وفتيات في مكان واحد، وهذا يضيف مخاطر تحديد مواعيد لممارسة الرذيلة وغيرها. وهي أعمال قد تتورط فيها بعض الفتيات الغافلات دون قصد في أول مرة ثم تضطر إلى الاستمرار تحت التهديد.
- **مكاتب تسهيل الزواج** : **قليل** من تلك المكاتب لا يرغب العاملين فيه في تقديم خدمة حقيقية للعملاء بإتمام الزيجات فقط، ولكن أعماله قد تمتد إلى ما هو أبعد من ذلك بتقديم خدمات غير مشروعة ويكون المكتب مجرد ستار.

والحديث عن تلك الأماكن لا يعني أنها كلها مشبوهة، وستلاحظون أنني قد استخدمت كلمة "قليل" في الحالات الثلاث السابقة وهذا يعني أن غالبية تلك الأماكن تعتبر أماكن محترمة وأننا نحذر فقط من ارتياد المشبوه منها (وإن قل) عن جهل وعدم دراية.

ونظرة فاحصة للمكان من بعيد قبل الدخول وسؤال الجيران المحيطين عن سمعته قد توحي بما يجب فعله، إما الدخول والشعور بالاطمئنان أو التراجع والبحث عن بديل آخر.

٧- لا إفراط ولا تفريط :

حتى لا نتهم بالتزمت أو التشدد يجب على كل رجل وكل امرأة أن يتلمس الوسطية فلا يُفرِط في التحفظ مع الآخرين وخاصة من النوع الآخر ولا يُفرِّط في ذلك، فخير الأمور الوسط.

وبالنسبة للسيدات العاملات أو الموظفات في أماكن يلتقين فيها بالجمهور، فلا داع للتكشير واستجماع ملامح التجهم والغلظة وفظاظة التحدث. ويكفي الجدية في التعامل وعدم السماح بأي تجاوزات سواء شفوياً أو سلوكياً وإن قلت أو صغرت في نظرهن.

وأنا أتعجب من لجوء رجل أو امرأة إلى ادعاء التجهم أو الغلظة والفظاظة لتجنب المشكلات الاجتماعية مع الآخرين، ووضع حد فاصل بينهم وبين الناس. مع العلم أن ذلك السلوك قد يزيد المشكلات أو يخلقها. وأنا أتعجب أشد العجب لأن هؤلاء يفعلون ما يشبه قول الشاعر :

كالعيس في البيداء يقتلها الظمأ والماء فوق ظهورها محمولُ

حيث لا يكاد يخلو بيت من بيوتنا إلا وفيه كتاب عن هدي رسول الله صلى الله عليه وسلم أو جامع لأحاديثه أو كتاب يتحدث عن صفاته وطريقة تعامله مع الناس وحلمه الشديد ورحابة صدره. فلنعمل بما جاء في تلك الكتب، ولنجتهد في ذلك أشدّ الاجتهاد. فلابد أن يكون لنا في رسول الله صلى الله عليه وسلم أسوة حسنة. ومن يهتد بهداه لن يضل أبداً. قال رسول الله صلى الله عليه وسلم :"تركت فيكم ما إن تمسكتم به لن تضلوا بعدي أبداً، كتاب الله وسنتي." رواه البخاري.

٨- سلبيات استخدام وسائل الاتصال الحديثة (هاتف محمول- حاسب آلي- إنترنت):

خلال السنوات العشر الأخيرة حدثت طفرة معلوماتية وطفرة في وسائل الاتصال لم يشهد العالم مثلها طوال قرن مضى. فالحاسب الآلي يقوم بكل الأعمال وسرعته بلغت حدوداً لم نكن نتوقعها. وهو طريق كل منا إلى الإنترنت "بوابة العالم".

كما أصبح الهاتف المحمول في كل يد، حيث انتشر في البلاد الفقيرة والغنية على السواء. كما انتشرت الهواتف العامة على الأرصفة وفي محلات صغيرة في كل مكان وكل منها يمكنك من الاتصال بأقصى أطراف العالم فوراً ودون انتظار.

لكن كل هذا التطور صاحبته مخاطر اجتماعية قد تفسد العلاقة بين الجنسين، ومن تلك المخاطر ما يلي :

- سوء استخدام الحاسب الآلي في غير ما أعد من أجله كأن يصبح مضيعة للوقت أو التلصص على أعمال الآخرين أو مضايقتهم ومحاولة التدخل في شئونهم.
- سوء استخدام الهاتف المحمول في غير ما أعد له أيضاً حيث يستخدم للمعاكسات أو لإرسال صور خليعة أو أقوال ماجنة أو بذيئة.
- التسابق المنتشر بين الرجال أو النساء على حد سواء وذلك لشراء النغمات والصور ووضعها على الهاتف المحمول. ويكفي أن نذكر أن هناك دراسة أجريت في نهاية عام ٢٠٠٥م أثبتت أن ٢ مليار دولار قد أنفقت خلال عام واحد في شراء النغمات والصور عبر العالم. وتكتمل الصورة وتتضح عندما نعرف أن جُل ذلك المبلغ (٧٠ ٪) قادم من جيوب البسطاء في دول العالم الثالث.

وقد دهشت عندما صادفت في أحد الاجتماعات صوت هاتف يصدح بموسيقى راقصة ماجنة. وتعجبت أن ذلك الصوت صادر من هاتف إحدى السيدات المحترمات وكانت تحضر نفس الاجتماع. ومن الغريب أن تلك السيدة لم تشعر بأي حرج من ذلك الصوت وهي تمسك بالهاتف لترد على المكالمة.

- وسوء استخدام الإنترنت منتشر أيضاً، فقد تصبح تلك الشبكة الدولية مضيعة للوقت والأخلاق. فهذه غرفة دردشة كل المنتمين إليها مستعدون لأي حوار حتى وإن كان الموضوع خارجاً عن حدود اللياقة، وهذا منتدى للحوار حول موضوعات منافية للآداب، وهذه "قطة الصحراء" تريد أنيساً لها عبر الشبكة فقط، وذلك "وحش الجبل" يود أن يجد رفيقة له في مشوار الحياة عبر الشبكة أيضاً. ناهيك عن مواقع الجنس والشذوذ الجنسي والعري، وأبسط ما تقدمه تلك المواقع هو صور لنساء عاريات. وصور لممارسة الشذوذ الجنسي. والعلاقات التي تبدأ بين الأشخاص عبر الشبكة الدولية تكون مهددة بالفشل، فقد تؤدي بمن يسقط فيها من الرجال أو النساء إلى الوقوع في مشكلات اجتماعية سواء في البيت أو العمل، وذلك لأنها علاقات غير سوية تقوم بين أشخاص لم يروا بعضهم البعض أبداً.
- ومن أخطر مضار الإنترنت إمكانية التحدث مع من لا نعرف من خلال غرف الحوار (الدردشة). فكم من امرأة متزوجة سقطت في بحر الرذيلة وكانت البداية حوار عبر الإنترنت مع شاب لا تعرفه لمجرد إضاعة الوقت، ثم تبادل لأرقام الهواتف المحمولة، ثم لقاء فسقوط. وكم من فتاة خدعت بكلمات رقيقة ومعسولة سمعتها عبر الشبكة.

٩- سوء العلاقة بين الزوجين تدمر حياة الأطفال الصغار:

للعلاقة بين الأب والأم أثر كبير على تنشئة الأطفال التنشئة الصحيحة. وكثير من المشكلات التي قد تستمر مع الشاب أو الفتاة طوال الحياة تبدأ في مرحلة الطفولة. والمثال التالي يوضح ذلك :

جاء رجل إلى مقدم واحد من البرامج الاجتماعية العالمية الشهيرة وشكا له من أنه يعاني من إحدى مشكلات النوع، والمظلوم هنا هذه المرة هو الرجل وليست المرأة. قال الرجل إن زوجته تنتهز فرصة فقدانه للوعي نتيجة تناوله للمشروبات المسكرة وتنهال عليه بالضرب المبرح. وأن هذا يتكرر كل ليلة. والأغرب من ذلك أن هذا يحدث يومياً أمام طفلتهم الصغيرة التي لم تتجاوز سنواتها التسع.

قال الرجل بأنه قد أصيب بإصابات كثيرة من جراء الضرب في ليال ماضية، وأنه يخشى أن تكون إحدى الإصابات القادمة قاتلة.

وحين جاءت الزوجة لتدافع عن نفسها قالت بأن زوجها سكير ومفلس دائماً لهذا السبب. وأنها حاولت إقناعه بالإقلاع عن المسكرات دون جدوى. كما أنها حاولت التوقف عن ضربه فلم تستطع أن تقاوم تلك الرغبة.

وعندما ضيق المذيع عليها الخناق بالأسئلة عن طفولتها، انهارت المرأة واعترفت بأنها نشأت في أسرة مفككة لا تعرف أي قيم اجتماعية، وكان أبوها مدمنًا على شرب "الفودكا" وعندما يكتفي من الشراب ينهال على أمها بالضرب المبرح. وأن ذلك الأب السكير كان يتقيأ أحياناً من كثرة الشرب، ثم يجبر أمها على تناول ما تقيئه !!

اعترفت المرأة أيضاً بأنها كانت تعرف بحال زوجها قبل الزواج، لكنها قبلت به وتزوجته لتنتقم من جميع الرجال مدمني الخمور في شخص هذا الزوج. وأنها كانت تتلذذ كلما ضربته ضرباً مبرحاً.

وهذه القصة –وإن كانت قادمة من مجتمع غربي وليست من مجتمعنا العربي– توضح الأثر الشديد الذي تتركه ذكريات الطفولة على شخصية الإنسان. وكيف يمكن للتنشئة في بيئة غير سوية أن تقضي على مستقبل طفل لا ذنب له سوى أنه نشأ في تلك البيئة.

١٠ – مأساة قنوات (الفيديو كليب) الفاضح :

إن أخطر ما نواجهه الآن في مجتمعاتنا العربية هو القنوات التليفزيونية الفضائية المتخصصة في إذاعة الأغاني. وهي تسمى قنوات غنائية. لكن الحقيقة غير ذلك، فهذه الأغاني مليئة باللقطات الخادشة للحياء، وأغلب تلك اللقطات تحتوي على نساء شبه عاريات يأتين بحركات تشبه حركات الغواني والساقطات، ويصدرن أصوات نخجل من سماعها. والجميع ممن يظهرون في الصورة رجالاً ونساءً يرقصون في هستيريا محمومة. والأغرب من ذلك أن هناك قنوات عربية سارت في نفس النهج بدافع مسايرة التقدم، وكسب مزيد من المشاهدين !!!

ووسط هذه الهستريا نستمع إلى صوت قد يكون عادياً أو أجش أو حتى كريه يصدح بكلمات بذيئة أو بلا معنى في أفضل الأحوال. والغريب أن تلك الصناعة تغلغلت في مجتمعنا العربي لدرجة أن هناك واحدًا من أصحاب الأصوات الكريهة يقيم حفلات يحضرها الآلاف ليستمتع معجبوه بصوته الكريه، والغريب أن كثيرًا من المعجبين به يعلق على هذا الصوت بأنه "أصبح كريهاً بسبب شرب المخدرات" وعلى الرغم من ذلك يستمرون في متابعته بجنون !!!

وأنا أرى أن هذا هو الخطر الاجتماعي الأول الذي يهدد مجتمعنا العربي والإسلامي الآن. فهذه الحملة الشعواء تتغلغل في مجتمعنا كل يوم ومواجهتها تتطلب الحزم والتوجيه عن وعي، كما تتطلب من الأمهات بالذات ألا يهملن متابعة هذا الأمر، فالأم أكثر التصاقاً بالأطفال من الأب، فهي تقضي معهم

وقتاً طويلاً كل يوم. وعليها مراعاة عدم الالتفات إلى تلك القنوات و"منع" الأطفال من متابعتها، وذلك لتجنب تورطهم في الكثير من المشكلات الاجتماعية في المستقبل أو اعتبار ما يشاهدونه من عري ومجون وخلاعة ودعارة فضائية أمراً عادياً يؤدي إلى مشكلات من قبيل التخنث أو الميوعة وعدم الالتزام بكريم الأخلاق والتدين في المستقبل. ولن تكون المشكلة في ذلك الوقت في إحساس الشاب أو الفتاة بالمعاناة، ولكن في اعتبار الكثير منهم أن ذلك أمرًا عاديًّا يراه يومياً ويفعل مثله. فهو قد لا يشعر أنه في مشكلة ويجب عليه أن يحاول الخروج منها.

١١- تكلفة الاتصالات الحديثة :

كان من غير الممكن أن أتحدث عما قد يحدث من مشكلات اجتماعية ومضار للأسر العربية والمسلمة دون أن أشير ولو في عجالة إلى التكلفة الهائلة التي ألقت بها تكنولوجيا الاتصالات الحديثة على كاهلنا جميعاً، فمن منا لا يضطر إلى دفع مبالغ كبيرة في :

- فواتير هاتف المنزل الذي يستخدم كهاتف وكوسيلة اتصال بالإنترنت.
- تكلفة مكالمات الهواتف المحمولة لعدد من أفراد الأسرة.
- تكلفة الاشتراك في مسابقات تعدنا بالجوائز العظيمة وتطاردنا جميعاً من خلال التليفزيون والراديو والإنترنت وغيرها. وهي مسابقات تعدنا بالثراء الفاحش، وفي واقع الأمر فإن المستفيد الوحيد منها هو منظم تلك المسابقات، فهو من يصاب بالثراء الفاحش فعلاً وليس المتسابقين.

إلى غير ذلك من أمثلة. وتكلفة الاتصالات كانت ولا تزال سبباً في كثير من المشكلات الاجتماعية مثل الحادثة الشهيرة التي قرأنا عنها في الصحف وكانت تتحدث عن طلاق وقع بعد ثلاثة أشهر فقط من الزواج بسبب كثرة استخدام الزوجة للهاتف (١٨٠٠٠ جنيه).

وحل هذه المشكلة يسير جداً، وهو الترشيد. فترشيد الاستهلاك مفيد في كل شيء. وعلى رب الأسرة أن يكون القائد والمثل الأعلى في ذلك لكل أفراد الأسرة. كما أن من واجبه أن يتابع بنفسه اقتداء أبنائه وبناته به وأن ينبه منهم من يتجاوز الحدود المعقولة في استخدام وسائل الاتصال دون داع لذلك. وعليه أيضاً أن يكون على وفاق مع شريكة حياته في هذا الأمر حتى تكون جهودهما معاً مجدية.

١٢- سوء فهم مبدأ المساواة بين الجنسين :

آثرت أن أجعل هذه القضية هي آخر ما أناقشه من الصور المرفوضة التي نصادفها جميعاً في مجتمعنا:

فكثير من النساء يسئن التحدث عن قضايا التحيز ضد المرأة ولا يُجدن تناول الموضوع بصورة تؤدي إلى كسب المزيد من الحقوق.

ومن جهة أخرى نجد أن كثيرًا من الرجال لا يجيدون التعامل مع تلك القضية، ويعتبرونها هجوماً شخصياً ضدهم، وهنا تتحول القضية إلى سجال شخصي لا معنى له.

ولكل من الطرفين أقول إن الأمر ليس كذلك ولكن ينبغي لنا أن نتناول القضية مع وضع ما يلي من نقاط نصب أعيننا :

- ديننا الحنيف يحضنا على حسن التعامل مع المرأة والمحافظة عليها ورفع منزلتها.
- هناك اختلافات بيولوجية بين الرجل والمرأة سبق الإشارة إليها في هذا الكتاب، وعليه يجب أن يفهم الجميع أن المطلوب هو المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات وليس "التماثل الأعمى" بينهما. فهما لن يتماثلا أبداً لاختلاف النوع.

- كثير من النساء يثرن قضايا لا جدوى من إثارتها مثـــل المســـاواة بـــين الجنسين في فرص العمل في قطاعات لا تناسب سوى الرجـــال، وهـــذا غير ممكن للأسباب الآتية:
  - كيف يمكن للمرأة أن تعمل في مهن لا يقدر عليهـــا إلا الرجـــال مثل تلك المهن التي تحتاج إلى بنية قوية ومجهود عضلي كبير ؟ هل باستطاعتها أن تقود إحدى المعدات الثقيلة ؟ أو أن تشـــارك في بناء ضخم على ارتفاع شاهق ؟
  - كيف يمكن للمرأة أن تعمل في أماكن نائية مكشوفة أو في أوقات متأخرة من الليل ؟
- كثير من الرجال يقلب الأمر رأساً على عقب ويطالب بالمساواة بـــالمرأة في أمور هي أيضاً من أدق ما يخص المرأة وهذا أمر لا يعني أي نـــوع من أنواع المساواة على الإطلاق. فكيف يمكن مساواة الرجل بالمرأة في الحصول على إجازات من العمل لأسباب لا تمر بها إلا المرأة فقـــط ولا علاقة للرجل بها، مثل الحمل والولادة والرضـــاعة ورعايـــة الأطفـــال وغيرها من واجبات اختص الله بها المرأة. وهـــل يعتبـــر الرجـــل أنـــه يتساوى في الحقوق مع المرأة إذا حصل على إجازات تخص ظروفـــاً لا يمر هو بها ولا تناسب طبيعته من باب المساواة فقط، هذا هو ما ســـميته في بداية الفقرة بـــ "التماثل الأعمى" !!!

*** *** ***

نفحات من ديننا الحنيف

حقوق المرأة في الإسلام

لم يكف النقاش منذ بداية القرن الماضي وحتى اليوم حول حقوق المرأة المسلمة والتمييز بينها وبين الرجل في أمور عديدة، لكن واقع الحال يقول غير ذلك تماماً. حيث حل الإسلام تلك المشكلة قبل أربعة عشر قرناً من الزمان. فإذا كانت هناك نساء في أي بلد إسلامي أو عربي يعانين من أي نوع من أنواع التمييز للرجل فالعيب في أفراد المجتمع وما يطبقونه من قواعد أو فيمن يقوم بتطبيق هذا التمييز بلا إدراك لصحيح الدين.

وفي الحقيقة لابد أن نكون على وعي بتلك المشكلات التي تحدث بسبب اختلاف النوع حتى نستطيع التغلب عليها. فهي لا تنتهي بقرارات تتخذها حكومات ولا بسن قوانين جديدة، ولكن يمكن التغلب عليها عن طريق توجيه سلوكيات الأفراد والجماعات.

وكل ما ورد في هذا الكتاب من مشكلات وصور من حياتنا الواقعية يمكن التغلب عليه بتوجيه الأفراد والجماعات وخير دليل ومرشد في ذلك الأمر هو كتاب الله وسنة نبيه الكريم صلى الله عليه وسلم.

ولكننا لابد أن نتساءل : هل يمكن تحقيق العدل في المجتمع مع وجود تمييز ما بين الرجل والمرأة ؟ بالطبع لا، لأن العقل السليم يرفض ذلك. والإسلام أيضا يرفضه لأنه يخاطب العقل. والإسلام يرفض كل أنواع الظلم والتمييز، وعليه فينبغي أن نلاحظ هنا بأن أولى الإصلاحات التي جاء بها الإسلام لتحقيق العدالة في المجتمع تتمثل في رفع المظالم عن المرأة. فالقرآن

عندما يخاطب الإنسان إنما يخاطب الذكر والأنثى على سواء لأنه خطاب موجه للبشر جميعاً. ويمكننا أن نجد ذلك الخطاب في كثير من الآيات البينات، حيث يجئ الخطاب للنوعين (الذكر والأنثى) مثل قوله تعالى :

﴿وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ وَلَا مُؤْمِنَةٍ إِذَا قَضَى اللَّهُ وَرَسُولُهُ أَمْرًا أَن يَكُونَ لَهُمُ الْخِيَرَةُ مِنْ أَمْرِهِمْ وَمَن يَعْصِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ ضَلَّ ضَلَالًا مُّبِينًا﴾

(الأحزاب:٣٦).

﴿وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاء بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلاَةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللّهَ وَرَسُولَهُ أُوْلَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللّهُ إِنَّ اللّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ﴾ (التوبة:٧١).

﴿وَالسَّارِقُ وَالسَّارِقَةُ فَاقْطَعُواْ أَيْدِيَهُمَا جَزَاء بِمَا كَسَبَا نَكَالاً مِّنَ اللّهِ وَاللّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ﴾ (المائدة:٣٨).

﴿الزَّانِيَةُ وَالزَّانِي فَاجْلِدُوا كُلَّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا مِئَةَ جَلْدَةٍ وَلَا تَأْخُذْكُم بِهِمَا رَأْفَةٌ فِي دِينِ اللَّهِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَلْيَشْهَدْ عَذَابَهُمَا طَائِفَةٌ مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ﴾ (النور:٢).

فلا فرق هنا إذن بين رجل وامرأة.

موقف السنة النبوية العطرة من المرأة.

كان رسول الله ﷺ يوصي بالنساء خيراً، وقد جاءت خطبة حجة الوداع أيضاً لتأكيد هذا المعنى حيث خاطب الرسول صلى الله عليه وسلم البشرية جمعاء بهذه العبارة:

(استوصوا بالنساء خيرا فإنهن عوان عندكم، لستم تملكون منهن شيئا غير ذلك إلا أن يأتين بفاحشة مبينة فإن فعلن فاهجروهن في المضاجع واضربوهن ضربا غير مبرح فإن أطعنكم فلا تبغوا عليهن سبيلا).

وضع المرأة الاجتماعي :

بعد أن تكونت لدينا فكرة واضحة عن قضـايا نشـأة الرجـل والمـرأة ومساواتهما في الحقوق والواجبات وعناية الإسلام أشد العناية بذلك، يكـون من السهل أن نبرهن على أن التفرقة الملحوظة على المسـتوى الاجتمـاعي إنما هي من صنع الإنسان وليست حكماً إلهياً. فدين الإسلام هو دين الحـق والعدالة ولا يمكن أن نحاسب الدين بما يرتكبه أفراد جاهلون بأمور دينهم من حماقات وآثام سواء ضد المرأة أو ضد الرجل على اعتبار أن دينهم يـأمرهم بذلك.

فقد جاء الإسلام للقضاء على جميع الممارسات المبنيـة علـى أسـس لا تتناسب مع الكرامة الإنسانية، لذلك كان هذا الدين وسيظل بالنسـبة للفئـات الضعيفة ذلك الميثاق العظيم للحرية الذي يعنى بتحرير الإنسان من عبوديـة النزعة العرقية أو الدينية أو السياسية أو القبلية وكل ما من شأنه أن يـؤدي إلى الحد من حرية الإنسان ومنعه مما أحله له الإسلام من حقوق.

كما يتضح ذلك تمام الاتضاح حين نعرف المعيار الذي يفضل به الله عبداً عن عبد آخر. حيث أن معيار الأفضلية هو التقوى. عن أبي سعيد قال: قـال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "إن ربكم واحد وأباكم واحـد، فـلا فضـل لعربي على أعجمي ولا لأحمر على أسود إلا بالتقوى." رواه الطبراني.

إلا أننا في مجتمعاتنا نميل إلى تأكيد أفضلية الرجل على المرأة، وبالتـالي لا نعترف للمرأة إلا بمهمة تدبير أمور البيت. ولتبرير ضرورة تبعية المرأة الدائمة للرجل يسوق أنصار هذه الفكرة الآية ٣٤ من سورة النسـاء، يقـول تعالى :

﴿الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاء بِمَا فَضَّلَ اللّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنفَقُواْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ فَالصَّالِحَاتُ قَانِتَاتٌ حَافِظَاتٌ لِّلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللّهُ وَاللاَّتِي تَخَافُونَ

نُشُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَاهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَاضْرِبُوهُنَّ فَإِنْ أَطَعْنَكُمْ فَلاَ تَبْغُواْ عَلَيْهِنَّ سَبِيلاً إِنَّ اللّهَ كَانَ عَلِيًّا كَبِيرًا﴾ (النساء:٣٤)

والقوامة هنا معناها السهر على ... والحفاظ على ... وليس معناها التفضيل.

وواقع الحال يشير إلى أن للمرأة في الإسلام الكثير من الحقوق التي تحققت وينبغي أن تستخدم كأمثلة لدحض كل من يدعي التمييز بين النوعين أو يدعو له، ومن هذه الأمثلة ما يلي :

دور المرأة في الإنتاج وامتلاك الأموال:

لقد أدخل الإسلام تحسينات مهمة على حالة المرأة، ويمكن القول في هذا الخصوص بأنه دين ضمّن كتابه الكريم حقوقا وواجبات ثابتة للمرأة. فقبل هذه الثورة الاجتماعية العظيمة كانت المرأة تعد جزءا من ممتلكات الرجل وكان لها –شأنها شأن بقية الممتلكات– قيمة استهلاكية وقيمة تجارية.

فجاء الإسلام ليرد لها كرامتها وعزتها، إذ جعلها منتجة وقادرة على الكسب عن طريق العمل والاتجار.

والإسلام يعترف للمرأة –باعتبارها كائنا بشريا مزودا بالعقل– بالحق الكامل في التمتع بأموالها وتسييرها بنفسها بعيدا عن تدخل أي ولي، سواء أكان أبا أو عما أو أخا أو زوجا، فلا يجوز لأي واحد من هؤلاء أن ينوب عنها في تسيير وتدبير أموالها رغما عنها. ذلك أن القرآن قرر في أكثر من آية، حرية المرأة في امتلاك الأموال والثروة ضمن الحدود المرسومة لها. فمثلا للمرأة الحق الكامل في التصرف بمهرها كما تريد، لكن ضمن حدود الشريعة الإسلامية. يقول تعالى :

﴿وَآتُواْ النَّسَاء صَدُقَاتِهِنَّ نِحْلَةً فَإِن طِبْنَ لَكُمْ عَن شَيْءٍ مِّنْهُ نَفْسًا فَكُلُوهُ هَنِيئًا مَّرِيئًا﴾ (النساء:٤)

وخلاصة القول إن الإسلام قد قرر الحقوق نفسها للرجل والمرأة على السواء فيما يتعلق بامتلاك الأموال وتسييرها والتصرف في ما تمَّ اكتسابه بالطرق المشروعة، ولا يحق لأي شخص سواء أكان والدها أو زوجها أو أخوها أو وليها، التصرف بأموال المرأة أو تسييرها بدون إذنها، إذا كانت بالغة وقادرة على التمييز.

حق المرأة في الدفاع عن مصالحها:

بعد أن أعاد الإسلام للمرأة عزتها وكرامتها وحررها من عقدة الدونية والشعور الدائم بالنقص وبأنها قاصر، فقد قرر للمسلمات فرادي أو جماعات، حق الدفاع عن مصالحهن ورفع شكاواهن إلى الرسول صلى الله عليه وسلم أو إلى أي زعيم ديني أو دنيوي آخر.

وهذه بعض الأمثلة لتوضيح ذلك :

حالة خولة بنت مالك بن ثعلبة: وقد طلقها زوجها أوس بن الصامت قائلا لها: أنت عليّ كظهر أمي فذهبت تشكو إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم فأنزل الله عز وجل في ذلك الموقف قرآناً يتلى إلى يوم الدين. يقول تعالى في سورة المجادلة :

﴿قَدْ سَمِعَ اللَّهُ قَوْلَ الَّتِي تُجَادِلُكَ فِي زَوْجِهَا وَتَشْتَكِي إِلَى اللَّهِ وَاللَّهُ يَسْمَعُ تَحَاوُرَكُمَا إِنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ بَصِيرٌ * الَّذِينَ يُظَاهِرُونَ مِنكُم مِّن نِّسَائِهِم مَّا هُنَّ أُمَّهَاتِهِمْ إِنْ أُمَّهَاتُهُمْ إِلَّا اللَّائِي وَلَدْنَهُمْ وَإِنَّهُمْ لَيَقُولُونَ مُنكَرًا مِّنَ الْقَوْلِ وَزُورًا وَإِنَّ اللَّهَ لَعَفُوٌّ غَفُورٌ * وَالَّذِينَ يُظَاهِرُونَ مِن نِّسَائِهِمْ ثُمَّ يَعُودُونَ لِمَا قَالُوا فَتَحْرِيرُ رَقَبَةٍ مِّن قَبْلِ أَن يَتَمَاسَّا ذَلِكُمْ تُوعَظُونَ بِهِ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ * فَمَن لَّمْ يَجِدْ فَصِيَامُ شَهْرَيْنِ مُتَتَابِعَيْنِ مِن قَبْلِ أَن يَتَمَاسَّا فَمَن لَّمْ يَسْتَطِعْ فَإِطْعَامُ سِتِّينَ مِسْكِينًا ذَلِكَ لِتُؤْمِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَتِلْكَ حُدُودُ اللَّهِ وَلِلْكَافِرِينَ عَذَابٌ أَلِيمٌ﴾ (المجادلة : ١-٤).

ويروى عن السيدة عائشة رضي الله عنها: (جاءت فتاة إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم فقالت: يا رسول الله إن أبي زوجني من ابن أخيه ليرفع بي خسيسته فجعل صلى الله عليه وسلم الأمر إليها، قالت: قد أجزت ما صنع أبي ولكن أردت أن أعلم النساء أن ليس للآباء من أمرهن شيء) .

رواه الترمذي.

مشاركة المرأة في الحياة العامة:

يحاول كثير من الناس -كما رأينا سالفاً- حصر مهمة المرأة في تدبير الأعمال المنزلية فقط، ويزعمون أنها ليس لها مكان في الحياة العامة، مستدلين في ذلك بالآية التي تدعو أمهات المؤمنين إلى التزام بيوتهن. غير أن النصوص القرآنية وتاريخ الإسلام وسنة الرسول وسيرة الخلفاء الراشدين كلها تؤكد على ضرورة تشجيع المرأة على المشاركة في عملية تحقيق التنمية في جميع مستويات الحياة، وكل ذلك يمكن أن يحدث دون تبرج أو مخالفة لشرائع الله عز وجل.

المرأة في الصلاة :

أثار الكثيرون مشكلات حول صلاة المرأة ومكانها من المسجد، حيث تكون في موقع خلفي يحجبها عن أنظار الرجال. وقال بعضهم ممن يهاجمون الإسلام: إن ذلك يعتبر مظهراً من مظاهر ضآلة شأن المرأة أو أنه نقطة ضعف عند الرجال !!

ويرى كثير من علماء الإسلام بأن صلاة المرأة من وراء حجاب لا تعني بأي حال من الأحوال بأن المرأة أقل شأنا من الرجل بقدر ما تعني عدم قدرة الرجل على ضبط سلوكه عندما يوجد في أماكن يختلط فيها الرجل بالمرأة. مع العلم بأن المساجد ليست دور عبادة فحسب ولكن أيضا بقعاً طاهرة لا تقبل فيها إلا الأمور التي من شأنها أن تزيد القلوب والأجسام صفاء ونقاوة.

الميراث:

غالبا ما تثار مسألة الإرث لانتقاد هذا الشرع الإلهي والطعن فيه، مـــع أن الذين يثيرونها يكتفون بمظهر واحد لمسألة ذات طابع شمولي، ويبنون عليـــه أحكامهم. وهذا الأسلوب يفتقر إلى المنطق والعدالة، فالإرث ليس توزيعاً من صنع فقهاء الإسلام، بل هو حكم إلهي مطلق لا يتغير.

والحاصل هو أنه يستحيل إدخال أية تغييرات على الأنصبة التي قررهـــا الشرع الإلهي. لأن الحكم هنا يتعلق بطاعة الله، شأنه شأن التيمم بـــالتراب. فالمسلم الذي يضع يديه على التراب إنما يقصد الطهارة كما لـــو كـــان قـــد استعمل الماء في الوضوء، ذلك أن التيمم وإن كان يتم بالتراب فإنـــه شـــرع إلهي ولا يمكن الاعتراض عليه.

ولابد من توضيح أمرين :

- كون أن الرجل يأخذ مثل حظ الأنثيـــين ليس سوى حالة واحدة من بـــين حالات كثيرة في الميراث.
- أحكام الميراث مع أنها أحكام حددها الشرع الإلهي ولا يمكـــن تعـــديلها، لكن يمكن أن تحدث حالات يتنازل فيها بعض الورثة عن أنصبتهم لفائدة البعض الآخر عن طيب خاطر، وغالباً ما يكون ذلك لمصلحة النساء.

وبهذا أكون قد فندت أغلب ما يقال عن التحيز ضد المرأة فـــي الإســـلام، وهنا أود أن أنبه مرة أخرى إلى أن أي دين يقاس بتعاليمه وأوامره ونواهيه ولا يقاس بتصرفات قلة ضالة ممن يعتنقونه اسماً ولا يعلمون عـــن أوامـــره ونواهيه الكثير.

*** *** ***

فهرس

الموضوع	صفحة
مقدمة	٣
مشكلات النوع	٥
ما مدى وعينا بمشكلات النوع وأثر ذلك على عمل المرأة مع الرجال ؟	١٨
ما هي الفروق بين الرجل والمرأة ؟	٢٧
فروق جوهرية بين الرجل والمرأة	٢٩
الاختلاف في لغة الجنسين	٣٤
نظرة مختلفة إلى العالم من حولنا	٣٩
تفسير ما يمر بنا من أحداث	٤١
ماذا نفعل عندما نجد أننا قد وقعنا في سوء فهم مع الجنس الآخر ؟	٤٥
افتراضات خاطئة تؤدي إلى سوء التفاهم بين الجنسين	٤٦
مشكلات تغيير النوع	٥٠
الاختلافات بين الجنسين مصدر لتنوع القدرات وليست عيوباً	٥١
النزاعات بين الجنسين وكيفية التغلب عليها	٦١
طريقة جيدة لحل النزاعات	٦٥
النزاعات بين أفراد فريق العمل	٦٧
أخطر المشكلات .. .. مشكلة التحرش	٦٨
نماذج مرفوضة نقابلها كل يوم في مجتمعاتنا	٧٣
نفحات من ديننا الحنيف	٨٨